Labour Canada
Travail Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part 1 1989-90

Canada

91-05135/

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1989-1990

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L 130-1858/90B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. L2-34/1990
ISBN 0-662-58008-7

Printed in Canada

Pursuant to Section 121(2) of the Canada Labour Code Part I, the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1989-1990, is hereby submitted to Parliament.

Jean Corbeil
Minister of Labour
1990

Table of Contents

The Federal Mediation and Conciliation Service 1

Review of Activities in Fiscal Year 1989-1990 5

Introduction 5

A. Mediation and Conciliation 8

1. Air Transportation 10

2. Broadcasting 13

3. Communications 17

4. Crown Corporations 20

5. Grain Handling 24

6. Longshoring 27

7. Mining 30

8. Railway Transportation 32

9. Shipping and Water Transportation 37

10. Trucking and Road Transportation 40

B. Arbitration Services 43

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure i

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I 2

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1989-1990) 7

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 16

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 19

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1989-1990) 23

5. Arbitration Services Caseload 1989-1990 46

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 46

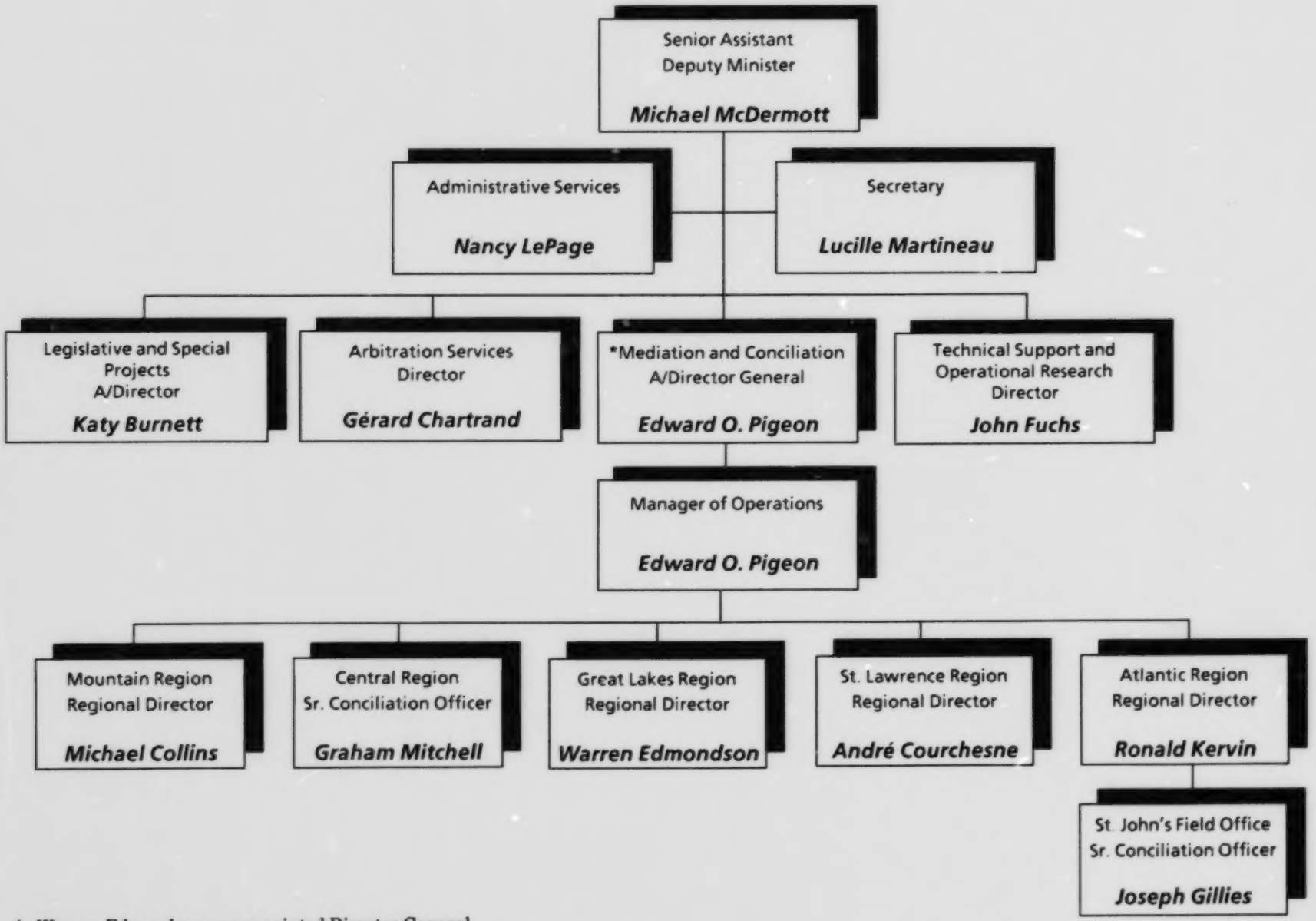
7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 47

8. Unjust Dismissal Adjudications - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 47

9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 48

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1989-1990

Federal Mediation and Conciliation Service



* Warren Edmondson was appointed Director General, Mediation and Conciliation, effective August 27, 1990.

The Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage effective industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of the Canada Labour Code.

The Canada Labour Code Part I establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business" and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting, and certain Crown corporations.

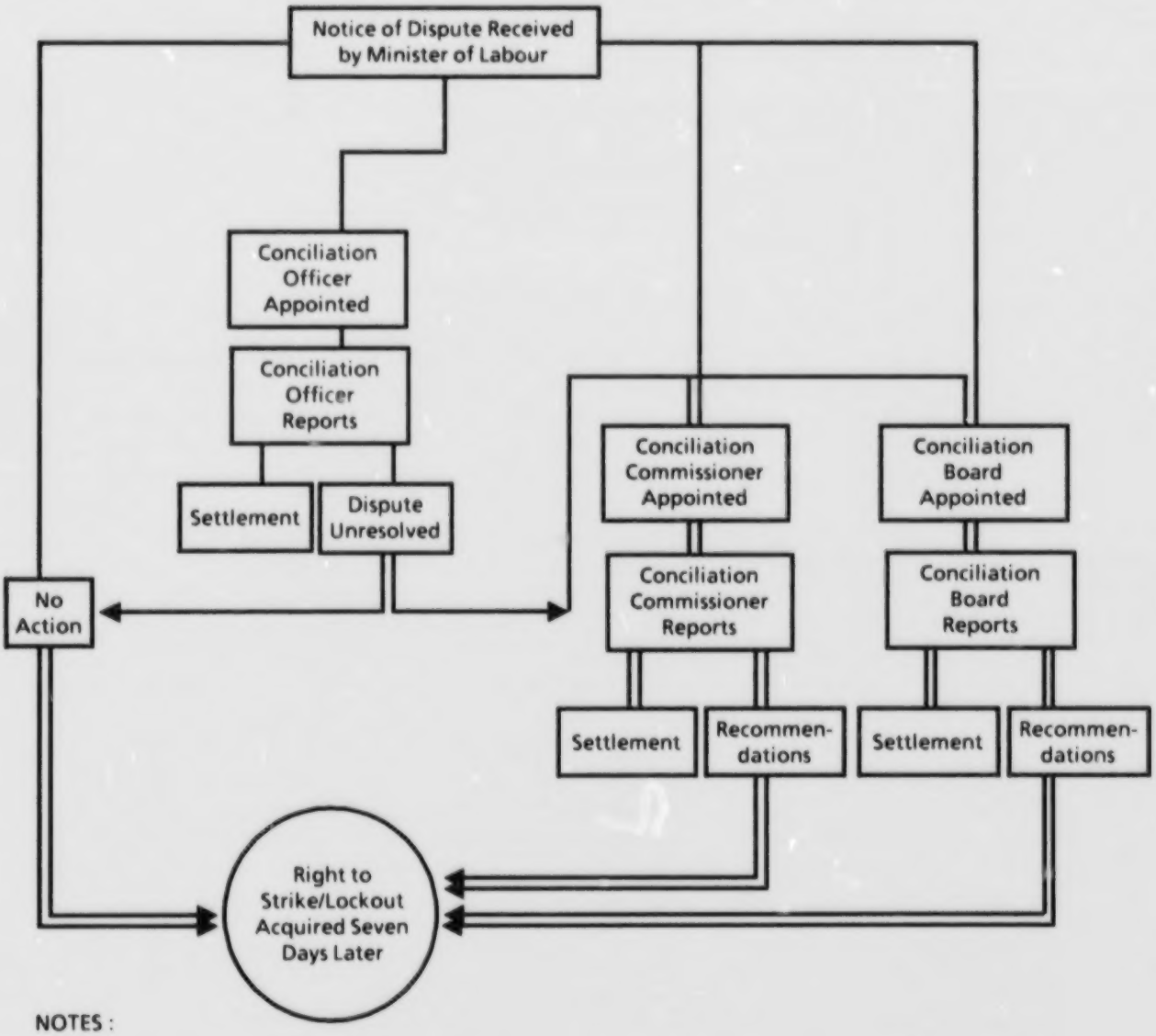
Responsibility for the administration of Part I of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister of Labour. The Service has four branches: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; Legislative and Special Projects; and Technical Support and Operational Research.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I



NOTES :

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Mediation and Conciliation

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The branch plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code. Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but it may also involve the additional efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in five regions across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

Arbitration Services

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring, and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code Part I or to adjudicate complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part I, the appointment of adjudicators to settle

complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

Legislative and Special Projects

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for coordinating any legislative initiatives undertaken by FMCS and advising other Labour Canada programs on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

Technical Support and Operational Research

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and it provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

Review of Activities in Fiscal Year 1989-1990

Introduction

Over the past seven-year period, there has been a perceptible change in priorities at the collective bargaining table. When rates of inflation of 10 to 13 percent were not uncommon in the mid-1970's and early 1980's, priorities were, not surprisingly, attached to monetary issues. Consequently, the achievement through negotiations of wage improvements to compensate for inflation, was of paramount importance in labour's collective bargaining agenda.

In recent years, inflation has subsided to a more stable level of around four to five percent. Non-monetary issues have occupied a larger share of priority items at the bargaining table. From the point of view of trade union leaders, job security, the future value of current pension contributions (i.e. pension indexation), and technological change and its impact on employment are three issues of great importance in negotiations. Employers face competitive pressures in both domestic and international markets and have sought concessions in wage and benefit costs as well as greater flexibility in the management of operations, specifically in terms of scheduling, hours of work, and the ability to contract out work.

In 1989, Real Gross Domestic Product, in 1981 prices, expanded by 2.9 percent, and represented the seventh year of uninterrupted economic expansion. Such growth is in sharp contrast to the 3.2 percent reduction experienced in the recession year of 1982.

Employment in 1989 grew by 2.0 percent and represents an increase of about 241 000 persons employed over the level of 1988. The unemployment rate averaged 7.5 percent in 1989 compared to 7.8 percent in 1988. This figure represents a continuation of a downward trend in the unemployment rate that spans a six year period from 1983 when the rate stood at 11.9 percent.

The rate of inflation, as measured by the Consumer Price Index for Canada, increased to 5.0 percent in 1989 from a rate of 4.1 in the previous year.

The average annual increase in wage rates in new settlements increased to 5.3 percent in 1989 from 4.4 percent in 1988, reflecting the increase in the cost of living.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments
(Fiscal Year 1989-1990)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1988-1989	
	(a) At conciliation officer stage	102
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	12
	(d) At mediation stage	6
	(e) At direct no-action stage	1
B.	Disputes originating in fiscal year 1989-1990	
	(a) Conciliation officer appointments	232
	(b) Conciliation commissioner and conciliation board appointments	1
	(c) Mediation appointments	6
	(d) Direct no-actions	1
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1989-1990	255
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) At conciliation officer stage	78
	(b) At conciliation commissioner or board stage	0
	(c) At post-conciliation stage	18
	(d) At mediation stage	2
	(e) At post direct no-action stage	2

A. Mediation and Conciliation

Fiscal year 1989-1990 continued the trend of a large number of disputes requiring third-party dispute resolution assistance.

Mediation and Conciliation handled a total of 355 cases during the fiscal year, including one directly no-actioned dispute, and 122 cases which were brought forward from 1988-1989. The branch continued to maintain its high success record, settling 91% of disputes without stoppage of work. As of March 31, 1990, 100 cases were pending at various stages in the dispute resolution process.

Legal work stoppages occurred in 28 disputes and accounted for a loss of 141 328 working days. This represents 0.09 percent of all available work time in federal jurisdiction and is a substantial decrease in working days lost compared to the 1.3 percent figure reported last year.

As is the norm, a significant number of disputes requiring FMCS assistance were in the trucking and road transportation sector. A total of 148 conciliation or mediation appointments were made in this area. In addition, dispute resolution assistance was provided in 53 disputes in the broadcasting industry and 53 disputes involving shipping or port operations.

The appointment of a conciliation commissioner, the second stage in the formal conciliation process, occurred in only one case during fiscal year 1989-1990. This reflects the continuing commitment by FMCS to promote constructive collective bargaining practices by encouraging the parties to resolve their own differences without undue reliance on third party efforts.

During 1989-1990, the branch received 36 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Twenty-one cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 7 cases, denied in two, and 12 requests were withdrawn by the applicants or resolved through the efforts of FMCS officers. As of March 31, 1990, 15 requests were under consideration.

Thirteen preventive mediation assignments were reported during the year, all but one of which involved disputes in the railway industry. In 31 cases involving CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make initial contact with the parties under the "first contact" program.

For the coming fiscal year, the Mediation and Conciliation caseload is expected to remain at its current high level. Over 360 collective agreements are due to expire between April 1990 and March 1991. This, coupled with approximately 300 agreements that expired in previous years but have not yet been renewed, ensures a continuing heavy workload for the branch.

1. Air Transportation

Air transportation is a vital element in Canada's transportation infrastructure. Its importance is highlighted by the fact that it constitutes approximately 18 percent of the transportation industry's contribution to Real Gross Domestic Product. The industry consists of more than 240 air carriers which provide domestic and international air services, as well as numerous related businesses such as equipment maintenance, aircraft refuelling, baggage handling, and air cargo/ courier services. Approximately 150 air carrier companies are party to collective agreements under the Canada Labour Code.

In December 1989, total employment in the air transport industry was 64 800. Of these, 37 790 employees were represented by one of 24 trade unions that hold bargaining rights for unionized employees in the industry under the Canada Labour Code. Air carrier companies account for the largest share of employment in the industry with 58 900 employees (91 percent of total air transport employment). The remaining 5 900 employees are in companies that provide incidental transport services. Employment in air transport increased 3.7 percent over the same period in 1988.

Canada's air transportation industry has undergone a major change in its structure in recent years, largely as a result of deregulation. Following the coming into force and effect of the National Transportation Act, on January 1, 1988, many restrictions were lifted concerning flight frequency, capacity and mandatory equipment in southern Canada. This deregulation brought about a restructuring and competitive strategies. The merger of regional airlines with Canadian Pacific Airlines, and its purchase by Pacific Western Airlines, resulted in the formation of Canadian Airlines International Limited (CAIL). CAIL acquired Wardair Canada Inc. in 1989 and subsequently integrated the company into its operations.

As part of the restructuring of the industry, Canada's two major airlines, Air Canada and CAIL, entered into agreements with connector airlines which provide scheduled service from smaller airports to and from main centres in a "hub and spoke" type formation. These agreements are concerned primarily with the co-ordination of timetables and the sharing of reservation systems and baggage handling. Air Canada entered into

agreements with Air Nova (serving the Atlantic Provinces), Air Alliance (serving Quebec), Air Ontario, NWT Air, Air BC and Air Toronto. CAIL formed its own alliances with smaller aircraft companies including Air Atlantic, Lignes aériennes Inter-Québec, Canadian Partner in Ontario, and Time Air in Western Canada.

In terms of collective bargaining, FMCS assisted in the negotiated settlement between Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association, representing 1 700 employees. Direct negotiations for the renewal of the collective agreement, which expired on June 1, 1989, reached an impasse. A conciliation officer was appointed on November 2, 1989, and during meetings held in November and December, a tentative settlement was reached which was ratified by the membership on February 23, 1990.

Negotiations for a first collective agreement took place between Time Air Inc. and the Canadian Union of Public Employees, Airline Division. The union was certified by the CLRB on April 21, 1988, as the bargaining agent for 170 flight attendants. On December 19, 1988, a conciliation officer was appointed to the case. Conciliation meetings during the next few months did not achieve a settlement and, as a result, the officer filed his report with the Minister. The parties were advised on June 2, 1989, that a conciliation commissioner or board would not be appointed in the dispute. As of March 31, 1990, the parties were considering possible future meetings.

Collective bargaining for a first collective agreement also took place between Time Air Inc. and the Canadian Air Line Pilots Association. Notice to bargain was given to the employer on September 28, 1988. A series of direct negotiations followed, but did not produce an agreement. On January 3, 1990, a conciliation officer was appointed to assist the parties. Meetings were conducted in January and February 1990, but the parties could not reach a settlement. As a result the officer filed his report and the Minister decided on March 14, 1990, not to appoint a conciliation commissioner or board. At fiscal year-end, the parties were preparing for further meetings.

Another first agreement dispute, which is a carry-over from the last fiscal year, involved Allcap Baggage Services Inc. and the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2413. The CLRB certified the unit of 50 baggage handlers working at Toronto's

Pearson airport on September 6, 1988. Prior to, and continuing after certification, certain union activists were dismissed. Resulting unfair labour practice complaints were sustained when the CLRB ordered re-instatement of the fired employees in May 1989. Concurrent bargaining also required third-party assistance. A conciliation officer was appointed to the dispute on June 16, 1989, but the parties were unable to resolve their differences. On August 21, 1989, the Minister advised the parties of the decision not to appoint a conciliation commissioner or board. A few weeks later, on September 6, 1989, the Minister referred the case to the CLRB to enquire into the dispute and if advisable, to impose a first collective agreement. In this context the CLRB reviewed the original application for certification and found it was of no force or effect since the work or undertaking was not of a federal nature.

2. Broadcasting

The broadcasting industry in Canada serves a market that is multicultural and geographically dispersed. The industry's services can be distinguished as encompassing radio broadcasting, television broadcasting, and cable transmission systems. At the end of 1989, employment in the industry was approximately 51 400, with unionized workers accounting for 18 900 of the total.

The Canadian Broadcasting Corporation is the single largest broadcaster in the country and is distinct from other companies in the scope of its operations and in its status as a Crown corporation. Most other employment in the industry is widely scattered across Canadian cities and towns in small radio and television broadcasting stations. Beyond the CBC, which at 9 000 employs about half the industry's unionized workers, the degree of unionization is small. Trade union organization in a majority of bargaining units occurs on a station-by-station basis.

Of 175 bargaining units in radio and television broadcasting and cable systems, 81 are located in the Province of Quebec. This is attributable to a relatively large number of smaller radio and television stations. Cable television has 45 bargaining units of unionized employees. In this segment of the industry as well, a high proportion (approximately half the bargaining units and 60 percent of employees) are located in Quebec.

Trade union representation is encompassed by a relatively small number of unions including the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), the Canadian Union of Public Employees (CUPE), and the Confederation of National Trade Unions (CNTU). These three trade unions alone represent more than 12 000 employees in the industry.

FMCS provided conciliation assistance in four separate disputes involving the CBC during the 1989-1990 fiscal year. The first three concerned disputes carried over from the previous year.

One case involved the CBC and the Broadcast Council of CUPE, representing 812 production and 1 463 office and professional employees in the English Services Division. Conciliation assistance was provided through the appointment of an officer on September 29, 1988. The officer

met with the parties on numerous occasions between October 1988 and February 1989. Although progress was achieved during these proceedings, the parties were not able to conclude a collective agreement. The parties were notified, on March 1, 1989, that the Minister decided not to appoint a conciliation commissioner or a board to the case. Following this, the parties met in direct negotiations but were still unable to resolve their differences. The union commenced a legal strike on March 16, 1989. Aware that FMCS mediation assistance was available if required, the parties resumed negotiating on March 31, 1989. A tentative settlement was achieved on April 5, 1989, in direct negotiations. The three week strike was terminated after the union membership ratified the agreement on April 7, 1989.

A second dispute, which remained unresolved as of March 31, 1989, involved the CBC and the Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA). This dispute affected 710 production employees in the French Services Division of CBC. Conciliation assistance was first provided on December 28, 1988. A series of conciliation meetings produced agreement on many issues, but not all were resolved. The parties were notified of the Minister's decision not to provide further conciliation assistance. The parties subsequently met in direct negotiations and reached a tentative settlement which was overwhelmingly accepted by the union membership. The new collective agreement will expire on May 5, 1991.

Conciliation assistance was also provided to the dispute between CBC and the Canadian Wire Service Guild. These negotiations concerned the renewal of a collective agreement covering 561 newsroom employees and journalists of the English Services Division. The collective agreement expired on November 22, 1988, and on January 30, 1989, a conciliation officer was appointed. Several conciliation meetings were held between February and June 1989. Despite these efforts the parties were not able to achieve a new collective agreement. After being notified that the Minister would not be providing the services of a conciliation commissioner or board, the parties met in direct negotiations and concluded a tentative settlement. This agreement, which expires on September 22, 1991, was accepted by the membership on July 28, 1989.

FMCS assisted in the successful conclusion of negotiations between the CBC and CUPE, affecting 1 450 office and professional employees in the French Services Division. The collective agreement expired on July 3, 1988, and a conciliation officer was appointed to the case on

March 6, 1989. Conciliation meetings were convened during April and May 1989. Further meetings under the auspices of the conciliation officer were held in September and October 1989, but the outstanding issues could not be resolved. The officer filed his report and on November 21, 1989, the Minister informed the parties of the decision not to appoint a conciliation commissioner or a board. The same day, a proposed settlement advanced by the employer was accepted by the union membership.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Brought Forward from Previous Fiscal Year	64	91	76	77	58	91	122	103	115	122
New Assignments	272	244	254	220	225	315	204	256	265*	233*
Total Caseload	336	335	330	297	283	406	326	359	380	355
Pending at Fiscal Year End	91	76	77	58	91	122	103	115	123	100
Strikes/Lockouts	25	30	22	23	9	23	28	34	32	28
Disputes Settled without Work Stoppage	220	229	231	216	183	261	195	241	234	255
Settlement Rate	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%	91%

* Includes one dispute directly no-actioned.

3. Communications

Telephone systems in Canada range in size from small rural co-operatives, serving a few customers, to large private and government-owned systems. Regardless of size, their common purpose is to provide service to their users through connection with telecommunications facilities elsewhere in the country, in North America, and overseas.

Telecom Canada provides an all-Canadian network of telecommunications systems stretching more than 7 000 kilometres from coast to coast, operating two microwave systems. Telecom Canada is comprised of Telesat Canada and the nine major telephone companies including Bell Canada, the country's largest supplier of telecommunications services, and the British Columbia Telephone Company [BC Tel], both of which fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code for the purposes of collective bargaining.

Bell Canada, with 53 735 employees, owns and operates a public switched network, providing advanced voice, data and image communications to nearly seven million customers in the provinces of Ontario and Quebec and in the Northwest Territories. BC Tel and its subsidiaries comprise the BC Tel group which, with over 15 000 employees, designs, manufactures and markets a wide range of voice, data, text and image products and services within its operating territory of British Columbia and the Yukon Territory.

Regulatory control over federal jurisdiction telecommunications carriers is exercised by the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission [CRTC]. Regulatory decisions in recent years have had the effect of increasing direct market competition. The economic environment has dictated changed working conditions in some cases, increased workloads and responsibilities in others, and pressures for a reduction in the total industry work force. These economic conditions will likely continue to pose major challenges for collective bargaining in the industry.

The employees of BC Tel are represented in collective bargaining by the Telecommunications Workers Union while representation of employees at Bell Canada is divided between the Communications and Electrical

Workers of Canada (craft and service, traffic and dining service employees) and the Canadian Telephone Employees' Association (communications sales, clerical and associated employees).

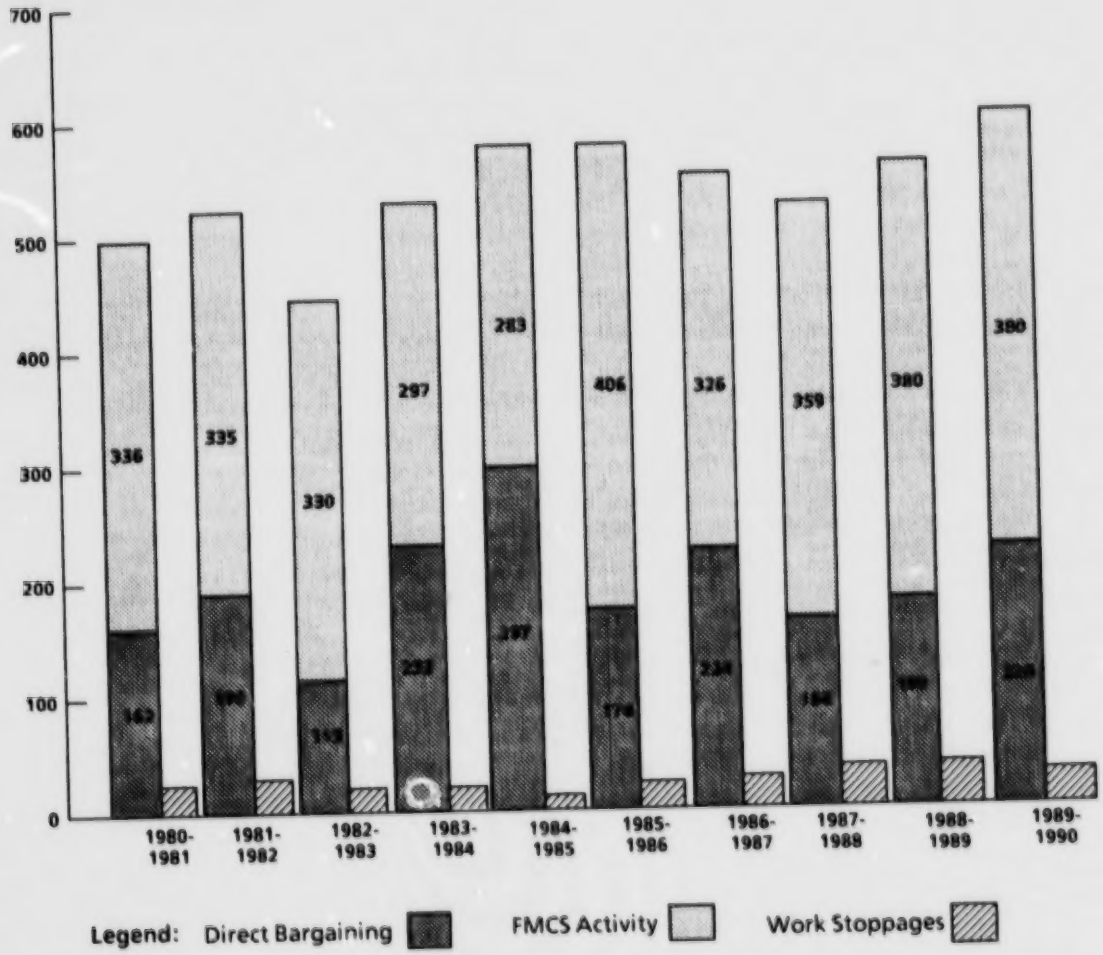
As reported last year, a CLRB decision rendered in June 1986 held that Alberta Government Telephones (AGT) came under the jurisdiction of the Canada Labour Code for industrial relations purposes. That decision, upheld by the Federal Court of Appeal in February of 1987, was appealed to the Supreme Court of Canada. In a decision handed down on August 14, 1989, the Supreme Court of Canada found that AGT, a provincial Crown corporation with approximately 11 000 employees, falls within the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada since it is an undertaking that connects two or more provinces. The Court also concluded that Part I of the Canada Labour Code does not apply to AGT. The Interpretation Act provides that the Crown is bound by legislation only to the extent mentioned or referred to in the legislation. Although Part I excludes application in respect of employment by Her Majesty in right of Canada, it specifically includes application to federal Crown corporations. No reference is made, however, to the provincial Crown, and the Court concluded that Part I does not bind AGT.

This decision by the Supreme Court had further ramifications. Four private telecommunications companies became subject to the jurisdiction of the Canada Labour Code for the first time. These are the New Brunswick Telephone Company Limited, the Maritime Telegraph and Telephone Company Limited, the Island Telephone Company Limited, and the Newfoundland Telephone Company Limited.

Three bargaining units at Newfoundland Telephone Company Limited were certified by the CLRB on March 28, 1990. At fiscal year end, the parties were in direct negotiations for the renewal of their collective agreements which expired on December 31, 1989, involving craft, clerical and telephone operating employees.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Services Caseload (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

4. Crown Corporations

There are about 50 federal Crown corporations in Canada. Some, such as the Canadian Broadcasting Corporation, offer goods and services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis. Others, such as the Canadian Wheat Board, are responsible for marketing Canadian goods internationally.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is a complex matter because jurisdiction is divided between Part I of the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act.

The Canada Post Corporation (CPC) is a successor to the Post Office Department and began operations as a Crown corporation on October 16, 1981. In addition to fulfilling its primary objective of maintaining basic customary postal service through the collection, transmission and delivery of messages, information, funds and goods both within and outside Canada, Canada Post is required to conduct its operations on a self-sustaining financial basis.

Canada Post currently employs in excess of 60 000 workers in 4 bargaining units. Among the major unions representing postal employees are the Canadian Union of Postal Workers [CUPW], the Canadian Postmasters and Assistants Association [CPAA], and the Association of Postal Officials of Canada [APOC]. As is the case in the majority of Crown corporations, labour relations matters involving Canada Post fall under Part I of the Canada Labour Code.

Current collective agreements affecting the operational unit expired on July 31, 1989. At year end CUPW, which won the representation vote for the newly created operational group in January 1989, was in negotiations with Canada Post at the Conciliation Officer stage. Although a settlement has not yet been reached on the main agreement, the conciliation officer assisted the parties in reaching agreement on the administration of a backlog of about 80 000 grievances.

The Letter Carriers' Union of Canada (LCUC), which lost the representation vote to CUPW, has since filed an application with the CLRB seeking certification as bargaining agent for its former

members. In the March 1, 1990, application to the CLRB, LCUC also requested a review of the bargaining unit structure at CPC. As of the end of the 1989-1990 fiscal year, hearings on the matter had not been arranged.

Atomic Energy of Canada (AECL), a Crown corporation established in 1952, is responsible for research and development in the peaceful uses of nuclear energy. AECL operates the Chalk River Nuclear Laboratories, the Whiteshell Nuclear Research Establishment, develops nuclear power systems, and is concerned with the application of radioisotopes and radiation in medicine and industry.

AECL and the Atomic Energy Allied Council renewed their collective agreement during fiscal year 1989-1990. The Council represents 8 craft and industrial unions which in turn represent 318 employees involved with maintenance and repair at the Chalk River facility. Council members include the United Brotherhood of Carpenters and Joiners, Local 93; the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 742; the International Union of Operating Engineers, Local 920; the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1522; the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, Local 71; Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local 91; the Sheet Workers International Association, Local 327; and the International Brotherhood of Painters and Allied Trades, Local 200. The collective agreement between the parties expired on March 31, 1989. A conciliation officer was appointed to the dispute on April 3, 1989, and convened conciliation meetings during June and July. On August 1, 1989, the membership voted to reject a settlement offer reached during conciliation. After the officer filed his report, the parties were informed on August 24, 1989, that the Minister had decided not to appoint a conciliation commissioner or board. Further discussion resulted in a tentative settlement which was ratified by the membership on August 31, 1989.

A second case involving AECL, related to 69 drafting employees at the company's CANDU operations who are represented by the Public Service Alliance of Canada. Prior to FMCS involvement the union membership rejected a company offer. As a result, conciliation assistance was requested and on July 31, 1989, an officer was appointed. After meeting with the officer, the parties were still unable to resolve their

differences. The officer then reported to the Minister and on October 10, 1989, the parties were advised that no further conciliation assistance would be provided. On October 18, 1989, a legal strike began. A mediator was appointed on November 3, 1989. He convened a meeting of the parties which resulted in a new offer, but the offer was again rejected by the union membership. A final tentative settlement was reached a few days later. Ratification took place on November 10, 1989, and bargaining unit members began their return to work three days later.

FMCS was involved in the negotiations between the National Arts Centre Corporation and the Ottawa-Hull District Federation of Musicians, Local 180 of the American Federation of Musicians. The collective agreement, covering 46 musicians, expired on August 6, 1989. A conciliation officer was appointed to the dispute on July 21, 1989, but despite his efforts, the parties were unable to reach agreement on all issues. The parties were informed on September 22, 1989, of the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner or board but were made aware that mediation assistance could be provided. On October 4, 1989, the union commenced strike action. The parties resumed direct negotiations later in the month but were unable to resolve their points of impasse. On November 22, 1989, the Minister appointed Jack Wynter as a Mediator to further assist in the negotiations. A mediation session on November 23, 1989, resulted in a tentative agreement between the parties which was ratified by the membership the following day, and subsequently by the National Arts Centre Corporation Board of Trustees.

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1989-1990)

	Number of Disputes*	Number of Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	22	1	6 510
Banking	9	0	0
Broadcasting	53	6	19 114
Communications	6	0	0
Grain Handling/Feed and Flour Mills	19	1	386
Mining/Atomic Energy	10	3	9 510
Longshoring/Port Operations	29	1	1 621
Railway Transportation	21	0	0
Shipping and Navigation	24	1	240
Trucking and Ground Transportation	148	14	102 117
Miscellaneous	14	1	1 950
TOTAL	355	28	141 328

* Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1988-1989.

5. Grain Handling

Despite several years of intense international competition in the world grain trade, Canada has held on to its markets and its reputation as a grain exporting country. In past years, Canada has been one of the world's largest grain-producing and grain-exporting countries. It has ranked sixth in volume of wheat production and fifth in volume of coarse grain production. As much as one-quarter of the world supply of wheat exports, for example, has been supplied by Canadian producers and the grain handling and transportation system.

In the crop year ending July 31, 1989, the volume of grain exported and handled at terminal points fell substantially from earlier years. The contraction reflects the severity of the drought experienced by the Prairie region in 1988. As a consequence, Canada's share of world grain exports declined in the 1988-1989 crop year. In the current crop year, a substantial improvement in the volume of exports by the grain handling and transportation system has occurred, an improvement in the order of twenty percent over the comparable period of the previous crop year.

Terminal elevators at Thunder Bay, Ontario, and Vancouver and Prince Rupert, B.C., are the main processing points for export grain. At these terminals, grain is cleaned, graded, and certified for export to world markets. A smaller terminal elevator operation is located at Churchill, Manitoba. Although a portion of grain cleared at the Thunder Bay terminal facilities flows directly to export markets, the bulk of it is transported by ship to transfer elevators along the St. Lawrence, from Montreal to Port Cartier, and to the Atlantic Coast. Thunder Bay grain is stored at these elevators for later shipment.

On the West Coast, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), an association of five grain elevator companies. Members of the Association employ about 700 grain handlers who are represented by the Grain Workers' Union, Local 333. At Prince Rupert, the high throughput grain terminal facilities are operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain elevator companies, which also has a collective agreement with the Grain Workers' Union.

The Thunder Bay terminal elevators are operated by six grain elevator companies which are members of the Lakehead Terminal Elevators' Association. The companies bargain jointly with the Transportation Communications International Union, which represents approximately 1 500 grain handlers working in the elevators during the peak season. Grain elevator facilities at the port of Churchill, Manitoba, are operated by Canada Ports Corporation, which is party to a collective agreement covering grain handlers represented by the Public Service Alliance of Canada.

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic Coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions including the Confederation of National Trade Unions, the International Longshoremen's Association, and the PSAC. Employers at these transfer elevators include the Montreal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada, Silos Port- Cartier, and the Halifax Port Corporation.

There are also collective agreements covering elevator managers and assistants who operate inland, country elevators on the Prairies. These employees are represented by the Grain Services Union and operate elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

Negotiations between the Lakehead Terminal Elevators' Association, and the Transportation Communications International Union, Lodge 650 (carried over from fiscal year 1988-1989) were successfully concluded during the year under review. The collective agreement had expired on January 31, 1988, and a conciliation officer had been appointed to the case on April 22, 1988. Through a series of conciliation meetings over the next several months, the parties were able to make significant progress but they were not able to finalize an agreement. The parties were informed on April 12, 1989, of the Minister's decision not to provide further conciliation assistance. In late May 1989, the parties returned to the bargaining table and on May 26, 1989, direct negotiations produced a tentative settlement. A successful conclusion to this round of negotiations was achieved on June 3, 1989, when the union membership ratified the agreement.

A dispute involving the Elévateurs de Sorel Limitée, and the Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel Inc. (CNTU), was pending at fiscal year-end. The collective agreement, affecting 30 grain

handlers, expired on December 31, 1987. A conciliation officer was appointed on August 1, 1989, to assist the parties in their negotiations. The officer met with the parties on several occasions during the months of September, October, and November but was unable to assist them to reach agreement. On December 12, 1989, the parties were informed that the Minister had decided not to appoint a conciliation commissioner or board. Informal FMCS assistance was extended through meetings convened from January to March 1990, however, despite these meetings and direct negotiations between the parties, a strike began on March 14, 1990. An FMCS officer met the parties informally on March 29 and 30, 1990. At fiscal year-end further meetings were being scheduled.

6. Longshoring

The longshoring industry in Canada operates in four main geographical areas: the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Seaway and the Maritimes. Stevedoring companies and other firms involved in the provision of longshoring services within Canada are, for the most part, organized into employer associations for collective bargaining purposes. The Maritime Employers Association [MEA] is the major employer of longshoring personnel in Eastern Canada, including the Great Lakes, St. Lawrence River and Maritime ports. The MEA represents owners, operators and agents of deep-sea vessels; independent stevedoring contractors carrying on the business of loading and discharging ships; container terminal operators; and individuals, corporations and partnerships employing labour other than those included under the first three classifications. The Association has 18 collective agreements, covering such classifications as longshoremen, checkers, gearmen, watchmen and shipliners at nine ports. Some of the larger units are those representing longshoremen in the ports of Montreal, Halifax and Saint John.

The British Columbia Maritime Employers Association [BCMEA], with categories of membership similar to those of the Maritime Employers Association, is responsible for representing its member companies on the West Coast. The BCMEA, like the MEA, is involved in legislative lobbying and the promotion of international trade in addition to its collective bargaining responsibilities.

Collective bargaining in the Canadian longshoring industry encompasses two major longshoring labour unions: the International Longshoremen's and Warehousemen's Union [ILWU], representing 2 340 regular longshoremen, 331 welfare paying casuals and 1 804 casual longshoremen in 11 ports on the Canadian West Coast, and the International Longshoremen's Association [ILA], which represents approximately 1 600 workers employed by members of the MEA in nine ports in Eastern Canada. During November 1989, the Canadian Labour Congress (CLC) awarded an independent charter to the former ILA Local 375 in Montreal. The 950-member local subsequently decided to affiliate with the Canadian Union of Public Employees (CUPE).

A number of longshoring disputes required the assistance of FMCS during the 1989-1990 fiscal year.

Negotiations between the MEA in the Port of Quebec and ILA Local 1739 for the renewal of a collective agreement covering 180 longshoremen, which were ongoing at the end of the last fiscal year, were successfully concluded. A conciliation officer had been appointed on February 20, 1989. Meetings were held between April and July, 1989, which brought about a tentative settlement on July 13. This settlement was subsequently ratified by the membership on July 24, 1989, producing a collective agreement which will expire on December 31, 1991.

Another dispute reported in the last annual report concerned the MEA and the ILA Local 273. The union is the bargaining agent for approximately 220 longshoremen in the Port of Saint John, New Brunswick. Conciliation Commissioner Douglas Stanley had been appointed on August 22, 1988, and his report was released to the parties on November 21, 1989. On March 14, 1990, the union commenced legal strike action and the employer initiated a lock-out the following day. The parties met in direct negotiations between March 17 and 22, 1990, and achieved a tentative settlement. This agreement was ratified by the union membership and the members returned to work on March 23, 1990.

A dispute between the MEA and ILA Local 1846, affecting 140 longshoremen in the Port of Trois-Rivières and 60 longshoremen in the Port of Bécancour, pending from the last fiscal year, continued as of March 31, 1990. Legal proceedings have been of great influence. On July 16, 1987, the CLRB certified ILA Local 1846 to be the bargaining agent for all employees involved in longshoring operations in the ports of Trois-Rivières and Bécancour pursuant to the geographical certification provisions of the Canada Labour Code. Subsequently, on October 28, 1987, the CLRB issued a decision naming the MEA as the bargaining agent for all employers in the two ports involved in longshoring operations. Both decisions were appealed to the Federal Court of Appeal by Terminaux Portuaires du Québec Inc. (TPQ), a stevedoring company which has been granted an exclusive permit for the use of port facilities in Bécancour by the Province of Quebec.

In August 1988, the Federal Court of Appeal dismissed the two applications filed by TPQ and the Supreme Court of Canada subsequently denied TPQ leave to appeal the decision. On August 19, 1988, following an application by TPQ, the Quebec Superior Court granted a temporary injunction prohibiting the MEA from negotiating and concluding an agreement affecting longshoremen in the Port of Bécancour. The injunction, which was renewed in the late summer and fall of 1989, was made permanent on February 1, 1990.

Negotiations for the renewal of a collective agreement between Vancouver Port Corporation and the ILWU Local 517, successfully concluded on September 22, 1989. The collective agreement had expired on May 31, 1988, and a conciliation officer was appointed to assist the parties on June 20, 1988. Over thirty conciliation meetings were convened during the next year, but the parties could not agree on the terms of a new collective agreement. The officer reported that he was unable to effect a settlement, and the parties were advised on August 22, 1989, that the Minister was terminating the conciliation process. The parties resumed direct negotiations and reached a tentative settlement on September 22, 1989. This agreement is due to expire on May 31, 1991.

7. Mining

The Cape Breton Development Corporation (DEVCO), located on Cape Breton Island, Nova Scotia, was established by an Act of Parliament in 1967. DEVCO was originally structured in two divisions, the Coal Division and the Industrial Development Division, however, in 1987 the Government of Canada formed Enterprise Cape Breton Corporation to operate the Industrial Development Division. The Coal Division is the largest coal producer in Eastern Canada. It employed about 3 300 workers in 1989 and generated operating revenues of $190.7 million, while operating expenditures reached $220.4 million.

The Corporation operates three collieries and integrated support facilities for the mining and local transportation of coal. To assist in transportation, DEVCO operates a railway which employs 150 unionized employees.

As a result of a bargaining unit review at DEVCO, the CLRB consolidated 12 bargaining units into four on November 27, 1987. Trainmen, enginemen and maintenance employees were amalgamated into one unit, and a subsequent representation vote confirmed the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) as the bargaining agent.

As reported last year, a conciliation officer was appointed to assist DEVCO and the IAM after they had been unable to reach agreement in direct negotiations. Although numerous issues were resolved during conciliation proceedings, complete agreement was not reached. To further assist the parties, the Minister appointed Bruce Outhouse as a Conciliation Commissioner on December 14, 1988. His report was released to the parties on January 17, 1989. One week later a work stoppage began. Following separate requests from both parties for mediation assistance, the Minister appointed Ron Kervin and Jim DeYoung on February 3, 1989. Mediation sessions, held from February to April 1989, produced a tentative settlement which was ratified by the members of the bargaining unit on April 13, 1989. The collective agreement is in effect until March 31, 1992.

In a second DEVCO dispute, settlement was achieved with the assistance of a conciliation officer in negotiations involving the United Mine Workers of America, District 26. The collective agreement, affecting

2 600 mine workers expired on December 31, 1988, and a conciliation officer was appointed to the case on July 12, 1989. The series of conciliation meetings which followed resulted in a tentative settlement on December 20, 1989. This agreement, due to expire on December 31, 1992, was ratified by the union membership on January 16, 1990. FMCS was also involved in the renewal of a collective agreement between DEVCO and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, Local 504, representing 260 clerical and technical employees. Conciliation meetings convened between December 7 and 21, 1989, produced an agreement which will expire at the end of 1992.

8. Railway Transportation

Strong competition among carriers, deregulation, and changed demands arising from current economic circumstances continue to have an impact on freight rail operations and the industry's industrial relations system.

Canadian National (CN) and CP Rail, employing about 65 000 workers, make up about 85 percent of the industry activities. Approximately 80 percent of railway workers are organized into 14 unions. Roughly twenty-five percent of unionized workers are directly involved in the operation of trains - engineers, conductors and trainmen. Remaining unionized workers carry out such work as clerical, sales and technical functions and maintenance of track and rolling stock. The industry has undergone significant technological and organizational change requiring the negotiation of work rule changes and the implementation of various job security arrangements. As a result of the rationalization program, the industry employs about a third of the work force it did forty years ago.

CN and CP Rail generate about 7.5 billion in operating revenues. The total value of railway industry production represents about a fifth of the transportation sector's contribution to the Real Domestic Product (estimated to be about 5 percent of the total economy). The national rail system plays a major role in Canada's export oriented economy, where 70 percent of exports go to the United States. About 30 percent of the country's gross national product is accounted for by exports; two-thirds of rail freight business is related to cross border traffic with the U.S. and overseas markets.

Passenger rail activities were significantly affected on October 4, 1989, when major cuts were announced to VIA Rail services and personnel. An Order-In-Council was passed which specified that a new network was to be established on January 15, 1990. Reduced subsidy levels required that the company's network be reduced to about half its previous size. Staff was to be reduced from 7 300 to 4 800 by the end of the first quarter of 1990. Employee adjustment provisions, including early retirement allowances, severance pay, supplemental unemployment compensation, relocation allowances, and other benefits have been developed by employer and employee representatives to cushion the impact of the changes affecting VIA Rail employees. Adjustment benefits are also available to certain workers at Canadian National and CP Rail who provide VIA related services.

Several collective agreements involving VIA Rail and the unions representing its employees were renegotiated during the 1989-1990 fiscal year.

As reported last year, with the assistance of two FMCS conciliation officers, negotiations between VIA and a coalition known as the Associated Shopcraft Unions produced a tentative agreement on March 18, 1989. This settlement was rejected by the membership on April 7, 1989. Three other meetings, held during early May 1989, resulted in a tentative three-year collective agreement that was ratified on June 16, 1989.

Two separate agreements between VIA and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers were also successfully renegotiated. The union represents 1 300 on-board service employees and 1 600 off-train ticket agents, office workers and maintenance workers. Two conciliation officers were appointed to the disputes on April 13, 1989, and tentative settlements were achieved during conciliation meetings held from April 18 to 21, 1989. Both the off-train and the on-train groups ratified their respective three-year agreements in June 1989.

VIA and the 600 member unit represented by the United Transportation Union also reached agreement this year. Direct negotiations for the renewal of the collective agreement, which expired on December 31, 1988, were unsuccessful and two conciliation officers were appointed on July 7, 1989. Meetings were convened in late August and September and a tentative settlement was concluded on September 22, 1989. The three-year agreement was ratified on November 28, 1989.

The renewal of the collective agreement between VIA and the Brotherhood of Locomotive Engineers, representing 400 members, also received FMCS assistance. Two conciliation officers, appointed on October 13, 1989, held meetings from late October to mid December 1989. The membership, through a vote on January 9, 1990, rejected one offer and further conciliation meetings resulted. On February 21, 1990, the conciliation officer filed his report, although informal meetings with the parties continued. With the assistance of the conciliation officer and the Senior Assistant Deputy Minister, Michael McDermott, a tentative settlement was reached on March 1, 1990, which resulted in ratification by the members on March 28, 1990.

The round of negotiations between CN and a coalition of unions bargaining jointly under the name of the Associated Non-Operating Railway Unions, representing approximately 16 700 employees, was finalized early in this fiscal year. The coalition consisted of the Transportation Communications International Union; the Canadian Signal and Communications Union; the Brotherhood of Maintenance of Way Employees; the Canadian Brotherhood of Railway, Transportation and General Workers; and for the first time, the Union of Rail Canada Traffic Controllers. The parties, through direct negotiations, were able to conclude a three-year collective agreement on February 28, 1989, with ratification following during April 1989.

The same coalition, with the exception of the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, represented some 12 000 employees in the negotiations with CP Rail. On March 4, 1989, the parties achieved a renewal of their collective agreement in direct negotiations with ratification by the membership following soon after.

Two other sets of negotiations involved the Brotherhood of Locomotive Engineers and the two major railways. A three-year agreement, expiring on December 31, 1991, was achieved through direct negotiations and was ratified by the 2 600 union members at CN in the middle of June 1989. A similar agreement was ratified in July 1989, by 1 700 union members employed by CP Rail. This tentative settlement was also attained through direct negotiations.

A collective agreement was achieved through direct bargaining between CP Rail and a union coalition called the Associated Shopcraft Unions. This coalition consisted of the Brotherhood of Railway Carmen of Canada; the International Association of Machinists and Aerospace Workers; the International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers; the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada; the Sheet Metal Workers International Association; and the International Brotherhood of Firemen and Oilers. The coalition represented approximately 7 000 members. A tentative settlement was reached on April 27, 1989, through direct negotiations between the parties. The three-year agreement was ratified by the membership on May 26, 1989, and is due to expire on December 31, 1991.

The Associated Shopcraft Unions, with the exception of the International Brotherhood of Firemen and Oilers, represented 8 200 employees in negotiations with CN. Collective agreements expired on December 31, 1988, and the parties met on many occasions to discuss renewal. Two conciliation officers were appointed to assist the parties on May 24, 1989. A series of meetings held during June and July produced a tentative settlement which was ratified by the members of the bargaining unit on August 25, 1989. The three-year agreement expires on December 31, 1991.

Direct negotiations between CP Rail and the United Transportation Union, representing 4 000 train and yard personnel, produced a tentative settlement which was rejected by the membership in a vote conducted in early April 1989. A conciliator was named to the dispute on May 26, 1989. Two conciliation meetings produced a further tentative settlement which, on July 15, 1989, was ratified by the membership.

FMCS assisted in the negotiations between the 6 300 member United Transportation Union and Canadian National. The collective agreement expired on December 31, 1988, and two conciliation officers were appointed on May 11, 1989. A series of meetings through the summer produced a tentative three-year collective agreement. It was also agreed that the remaining issue, that of freight "crew consist", be submitted to binding arbitration, failing a negotiated settlement during the closed period. The tentative settlement was ratified by the membership on October 24, 1989.

A settlement was also reached in negotiations between the Algoma Central Railway and the United Transportation Union representing 60 train personnel. The collective agreement expired on December 31, 1988. Following unsuccessful efforts to resolve the dispute at the conciliation officer stage of negotiations, the parties were informed on May 24, 1989, that neither a conciliation commissioner nor a board would be appointed. The parties resumed direct bargaining and arrived at a tentative three-year collective agreement on June 7, 1989.

There was one appointment of a Conciliation Commissioner during the 1989-1990 fiscal year. The dispute involved the Corporation of the Port of Montreal and a CNTU affiliate, the Syndicat des employé-e-s des ports nationaux, representing 58 railway traffic department employees. The parties were negotiating the renewal of a collective agreement which had

expired on December 31, 1986. Following the filing of the conciliation officer's report, the Minister decided to appoint Conciliation Commissioner Roland Tremblay to the dispute on April 27, 1989. Under the auspices of the Commissioner, a number of meetings were convened during May and June. After the release of the Conciliation Commissioner's report on July 10, 1989, negotiations continued with the report serving as a basis for further bargaining. A tentative agreement was reached on July 18, 1989. Ratification took place two days later on an agreement which will expire on December 31, 1990.

9. Shipping and Water Transportation

Water transportation figures importantly in the well-being and prosperity of many parts of Canada. This significance is derived from the fact that shipping is the most efficient means of transport for a number of major industries that require the movement of vast amounts of bulk commodities for trade and commercial purposes.

The Canadian shipping industry is composed of several distinct sectors, including West Coast towboat operations, Great Lakes inland trade, and ferry operations. For collective bargaining purposes, the union-management structure and organization across the industry varies considerably.

With respect to the West Coast towboat industry, collective bargaining for a number of operators is conducted through the Council of Marine Carriers, formed in 1975. Crews on ships of member employers are represented by three labour organizations: the Canadian Merchant Service Guild (CMSG) for masters, mates and engineers; and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT&GW) and the Seafarers' International Union (SIU), which between them represent unlicensed personnel.

The Canadian Lake Carriers Association (CLCA), formed in 1966, is the bargaining agent for most shipowners in the Great Lakes shipping industry. Crews working on board the Association's fleet are organized by three maritime unions: the CMSG for deck officers; the Canadian Marine Officer's Union (CMOU) for engine-room officers; and the SIU for unlicensed seamen. The other major company in the Great Lakes industry is Upper Lakes Shipping whose deck officers are represented by the CMSG, and whose engine-room officers and unlicensed crew are separately represented by two CBRT&GW locals.

The St. Lawrence Seaway Authority was established in 1954 as a federal Crown corporation to construct, operate and maintain the Canadian section of the waterway. The Seaway was opened in 1959 and connects the Great Lakes and the St. Lawrence River to form a water route to the Gulf of St. Lawrence and the Atlantic, a distance of 3 700 km (2 340 miles). The St. Lawrence Seaway proper extends from Montreal to Lake

Erie and includes the Welland Canal. It is divided into two sections for administrative purposes - the Montreal-Lake Ontario and the Welland Canal sections.

Iron ore and wheat are the principal bulk commodities carried through the system, and the two-way nature of the movement - grain downbound, iron upbound - is of considerable importance to the economy of the Great Lakes Region and the entire North American continent. Iron ore is transported from Quebec-Labrador mining centres to steel mills located in Hamilton, and through the Welland Canal to steel plants located on the shores of Lake Erie. The same ships are then used to carry grain from the Lakehead to ports along the lower St. Lawrence for domestic consumption or for transhipment aboard ocean vessels bound for European and other world ports.

The Seaway Authority employs a little over 1 000 persons, the majority of whom are unionized. There are four bargaining units, three of which are represented by the CBRT&GW. The Public Service Alliance of Canada negotiates on behalf of the remaining group.

Carryover effects from the 1988 drought resulted in a significant drop in grain shipments through the waterway in the first half of the season. Further, a lack of sales to the Soviet Union and other European importers prevented any recovery in grain movements.

Total grain shipments on the Montreal-Lake Ontario section fell to 11.5 million tonnes, a drop from 1988. Partially offsetting losses in grain shipments were increases in iron ore and some other commodities, notably coal, gasoline and salt. Year-end tonnage on the Montreal-Lake Ontario section fell by 8.6 percent to 37.1 million tonnes.

Tonnage declined by 8.3 percent on the Welland Canal section to 39.9 million tonnes. Coal fell to 6.3 million tonnes, a drop of 10 percent from 1988. Increases in iron ore and in other bulk commodities, as well as a small gain in general cargo, helped to reduce the impact of a 24.7 percent drop in grain shipments.

In a notable accomplishment, two collective agreements between the St. Lawrence Seaway Authority and the CBRT&GW were achieved with FMCS assistance prior to the expiration of the previous agreements. The union is the bargaining agent for two units, one of 750 operational

employees and the other of 85 office employees. On November 9, 1989, a conciliation officer was appointed to assist the parties in their negotiations and tentative settlements were realized during meetings held from November 22 to 24, 1989. The two-year agreements, due to terminate on December 31, 1991, were ratified by the members on December 5, 1989.

Marine Atlantic Inc., a federal Crown corporation which came into being in 1986, provides most ferry and coastal shipping services on the East Coast. As a result of a bargaining unit review which consolidated the units at Marine Atlantic, the CLRB issued amended certification orders on June 30, 1989. Collective bargaining for all ship-board employees is now conducted by the CBRT&GW. Previously, the CMSG had represented deck officers.

Marine Atlantic Inc. negotiated two tentative agreements with the CBRT&GW during this fiscal year. The union represents 387 licensed and 1 275 unlicensed personnel who work aboard company owned vessels. A conciliation officer was appointed on October 27, 1989, to assist the parties in the combined negotiations of the two collective agreements. Conciliation meetings held in early November resulted in a tentative settlement but the membership, on February 1, 1990, voted to reject it. Further conciliation meetings in February 1990, produced another tentative agreement which, at fiscal year-end, was out for ratification.

FMCS also participated in negotiations between the Council of Marine Carriers and the CMSG. The employer organization, which has about 80 percent of the market share of the transportation of materials hauled by tug, represents West Coast towboat operations at ports other than Vancouver. The union represents the 750 masters, mates and engineers aboard these boats. A conciliation officer was appointed to the dispute on March 8, 1989, after direct negotiations did not produce a settlement. Although extensive conciliation proceedings took place during the next several months, the parties were not able to finalize an agreement. The parties were informed, on August 31, 1989, of the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner or board in the case. On September 1, 1989, Michael Collins was appointed to provide mediation assistance to the parties. These meetings produced a memorandum of settlement which was ratified by the membership on October 20, 1989. The collective agreement will expire on September 30, 1991.

10. Trucking and Road Transportation

Trucking and bus transportation are the two main components of the road transportation industry in Canada. Responsibility for the regulation of industrial relations in the industry is shared by federal and provincial jurisdictions. The Canada Labour Code Part I applies to those companies engaged in interprovincial and international road transport. The private trucking component of the industry, which includes operators that transport their own commodities with their own drivers, is largely under provincial jurisdiction.

The for-hire segment of the trucking industry, which consists of carriers engaged in the transportation of goods for compensation, transported 231.2 million tonnes of freight in 1987. When compared to the 258 million tonnes transported by rail in 1987, the size and importance of the for-hire trucking industry to the economy can be seen.

The majority of trucking firms are small and the industry exhibits a low level of unionization when compared with other industries in the transportation sector. For example, employment in for-hire companies totalled 102 000 in 1987. Of those, 41 000 employees (covered by 350 collective agreements) are unionized and come under the jurisdiction of the Canada Labour Code. The largest union in the for-hire trucking industry is the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers of America, which represents approximately 27 000 truckers in federal jurisdiction. The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers is the next largest union and represents about 6 000 federal trucking industry workers.

Collective bargaining in the interprovincial and international segments of the bus transportation industry also falls within the jurisdiction of the Canada Labour Code. The industry provides passenger transportation through regularly scheduled inter-city services and charter operations. In the transport of goods, buses compete with other modes of transportation.

The largest bus companies are Greyhound Lines of Canada Ltd., Laidlaw Transit Co. Ltd., Voyageur Inc., and the Saskatchewan Transportation Company. Employees in the industry work as drivers, equipment

maintenance workers, and clerical and office workers. While there are numerous unions with trade union representation rights in this sector, the main unions involved are the Amalgamated Transit Union (ATU), the CBRT&GW, and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers of America. These trade unions represent the majority of the 6 700 unionized employees in the industry who are covered by approximately 45 agreements.

In the bus transportation sector, negotiations were concluded between the Saskatchewan Transportation Company and the 245 member ATU Local 1374. Employees of the bus company, which provides service within and outside the province, came under federal jurisdiction in 1987 when the CLRB certified the bargaining unit. As reported last year, conciliation meetings concerning a first collective agreement under federal labour legislation had broken off. Discussions re-occurred during June 1989, however, it was not until further conciliation meetings were held in August 1989 that a tentative settlement was reached. The agreement was ratified by the membership and is due to expire on December 31, 1991.

In a second dispute reported on last year, a settlement was reached between Voyageur Inc. and 4 CNTU affiliates. Three bargaining units in Montreal and one unit in Quebec City were affected by negotiations. The Montreal units included 50 office workers, 108 ticket and baggage agents and 90 maintenance personnel, while the Quebec City unit comprised 40 ticket agents, baggage and parcel handlers, telephone operators and building maintenance personnel. The company initiated lockout action against the Montreal office unit on December 7, 1987. Conciliation assistance provided to the parties in the fall, and subsequent mediation assistance in the spring, was not successful in bringing the parties to agreement. The three other units commenced legal strikes on June 10, 1988. In September a mediator was named to all four disputes, however, further meetings convened during September and December did not result in a resolution of the disputes. On May 11, 1989, the Minister appointed a special mediator, Yvan Blain, to assist the parties. A series of meetings were held over the next seven months and concluded on December 7,1989, with a tentative three-year settlement. The bargaining units began a return to work four days later. The collective agreements, which expire on December 6, 1992, were the first to be negotiated by the parties under the Canada Labour Code. Previous agreements had been subject to provincial legislation.

An FMCS officer was able to assist Purolator Courier Ltd. and the Energy and Chemical Workers Union, Local 146 to conclude a new collective agreement for 290 office employees in Montreal. The issue before the parties was a salary re-opener clause which had a July 1, 1989, expiry. A conciliation officer was appointed on May 1, 1989, to assist the parties in negotiations. Several meetings were held during June but a resolution to the dispute was not achieved. The officer filed his report and the parties were informed on July 24, 1989, of the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner or board. Informal meetings with the parties continued, however, on August 18, 1989, a work stoppage commenced. A tentative settlement, due to expire on December 31, 1992, was achieved through direct negotiations in November 1989.

FMCS assisted in the negotiations for the renewal of a collective agreement between XTL Transport Inc. and the United Food and Commercial Workers, Local 205, representing 170 truck owner-operators. The collective agreement between the parties expired on December 31, 1988. Direct negotiations resulted in a tentative agreement, but it was rejected by the union membership. Conciliation meetings, convened in February 1989, produced a further tentative settlement but it was also rejected in a membership vote. In direct negotiations, the parties reached a third tentative settlement. When it was rejected, and after the parties were informed of the Minister's decision to terminate conciliation proceedings, a legal strike commenced on May 21, 1989. Three days later the parties reached an agreement in direct negotiations which bargaining unit members voted to accept. The new collective agreement expires on September 30, 1990.

Alltrans Express Ltd. (a division of TNT Canada Inc.) and the Teamsters Local Unions 31, 213, 362, 395, and 979, representing 350 drivers and warehouse personnel in western Canada, ceased their collective bargaining relationship during the fiscal year. The parties' collective agreement expired on December 31, 1988. Conciliation assistance began in February 1989, however, when meetings during March, June, and August failed to produce a new agreement, the officer filed his report. After the parties were informed of the decision of the Minister not to appoint a conciliation commissioner, the union commenced strike action on October 4, 1989. On November 7, 1989, the union voted to reject a company final offer. The company division ceased operations on February 26, 1990.

B. Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part I are required, pursuant to section 57, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4 All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 101 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons. In response to these requests, as well as to 30 cases carried over from the previous fiscal year, 69 appointments were effected, representing an increase of 86% over the preceding fiscal year. Forty cases were settled or withdrawn. There were 22 requests under consideration at fiscal year end. The branch's total caseload for the year was 131 cases. Table 5 represents the branch's caseload for 1989-1990.

In fiscal year 1989-1990, 462 awards were filed with the branch, a 19% increase over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1980-1981.

Another area of activity of Arbitration Services is processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division XIV, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 2, 1989 to March 31, 1990, the Minister appointed adjudicators in 127 cases. Tables 7, 8 and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division IX, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment

program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1989-1990.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part III and Part I of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the Arbitration Services Reporter, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The Arbitration Services Reporter is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 5

Arbitration Services Caseload 1989-1990

Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons under the Canada Labour Code Part I:

Cases brought forward from fiscal year 1988-1989	30
New requests during fiscal year 1989-1990	101
Total caseload	131
Number of appointments	69
Cases settled/withdrawn without appointment	40
Cases pending at fiscal year end	14

Appointments of Adjudicators under the Canada Labour Code Part III:

Number of appointments	127

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

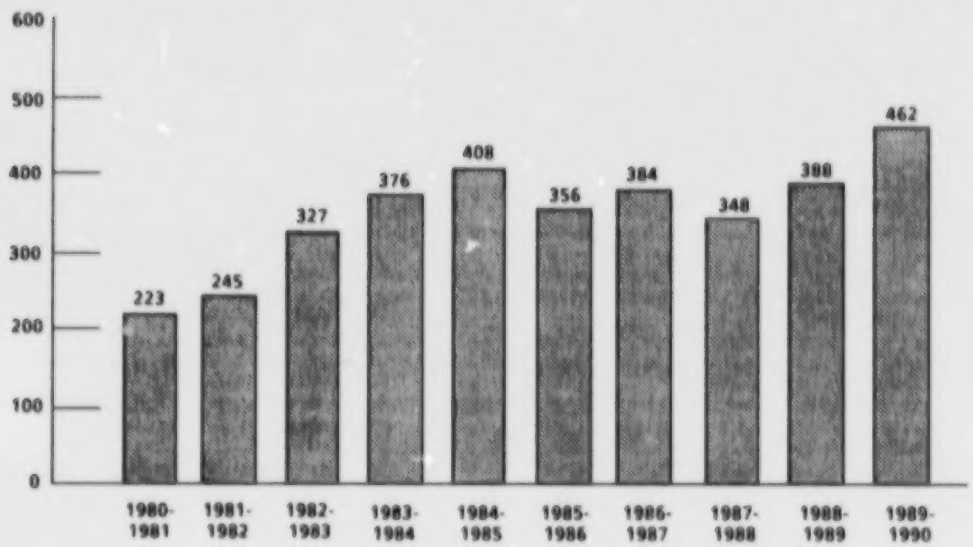


Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Number of complaints referred to adjudication	51	62	78	140	143	140	135	143	145	127
Number of decisions filed[1]	20	39	40	63	31	93	75	92	87	75
Number of complaints settled or withdrawn[1]	10	24	25	54	46	77	57	64	64	57

[1] As of 1985-1986, includes decisions/settlements following in both current and previous fiscal years.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990[2]
Dismissal Upheld	-	10	12	17	9	22	22	23	18	16
Dismissal Ruled Unjust[1]	11	20	21	35	15	44	27	28	44	30
SoP	4	5	1	4	5	8	2	1	3	2
RwC	1	6	6	12	-	16	5	4	7	10
Rw/oC	-	1	4	1	2	2	2	-	2	1
Cw/oR	6	8	10	18	8	18	17	23	31	17
OD	-	-	-	-	-	-	1	3	1	-
Complaint dismissed by adjudicator										
- for lack of jurisdiction	7	5	3	11	7	15	13	19	8	10
- for other reasons	-	-	-	-		-	-	-	1	-

[1] SoP - Substitution of Penalty
RwC - Reinstatement with Compensation
Rw/oC - Reinstatement without Compensation
Cw/oR - Compensation without Reinstatement
OD - Other Disposition

[2] Of the 75 decisions shown on Table 7, 56 were final awards, which are analyzed on this table.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Air Transport	5	12	10	20	13	19	10	13	11	10
Banks	20	13	16	37	31	23	25	24	25	24
Broadcasting	5	11	17	25	22	14	27	16	13	11
Crown Corporations[1]	2	1	3	4	5	7	5	5	3	3
Grain	3	1	4	1	3	3	0	3	3	3
Navigation/Shipping	5	1	1	5	5	1	4	5	2	1
Nuclear	1	1	1	3	1	1	0	0	0	1
Railway	0	1	0	1	1	5	4	5	11	4
Road Transport	6	13	17	26	29	42	30	36	38	35
Courier Service	3	4	2	10	6	6	10	4	16	9
Telecommunications	0	1	3	3	4	5	4	2	2	1
Other[2]	1	3	4	5	24	14	16	30	21	25

[1] Crown corporations not otherwise included in a specific industry category.

[2] Of the 25 complaints referred to adjudication during the current fiscal year, the majority in this category, 19, involve Indian Band Councils.

Travail Canada
Labour Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail
Partie 1
1989-1990

Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport annuel
des activités entreprises
en vertu du
Code canadien du travail
Partie I
1989-1990

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernment du Canada

N° du catalogue de Travail Canada
L 130-1858/90B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1989

Imprimé au Canada

Ce rapport annuel sur l'exercice des fonctions confiées au ministre du Travail en vertu du Code canadien du travail pendant l'année financière 1989-1990 est présenté au Parlement conformément au paragraphe 121(2) de la Partie I du Code.

Le ministre du Travail,

Jean Corbeil
1990

Table des matières

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 1

Revue des activités de l'exercice 1989-1990 6
Introduction 6

A. Médiation et conciliation 9

1. Le transport aérien 11

2. La radiotélédiffusion 14

3. Les communications 18

4. Les sociétés d'État 21

5. La manutention du grain 25

6. Le débardage 28

7. L'industrie minière 31

8. Le transport ferroviaire 33

9. La navigation et le transport maritime 38

10. Le camionnage et le transport routier 42

B. Services d'arbitrage 46

Liste des figures

1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation i

2. Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends 2

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, (exercice 1989-1990) 8

2. Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 17

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 20

4. Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1989-1990) 24

5. Direction des services d'arbitrage - Volume des requêtes durant l'exercice 1989-1990 49

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 49

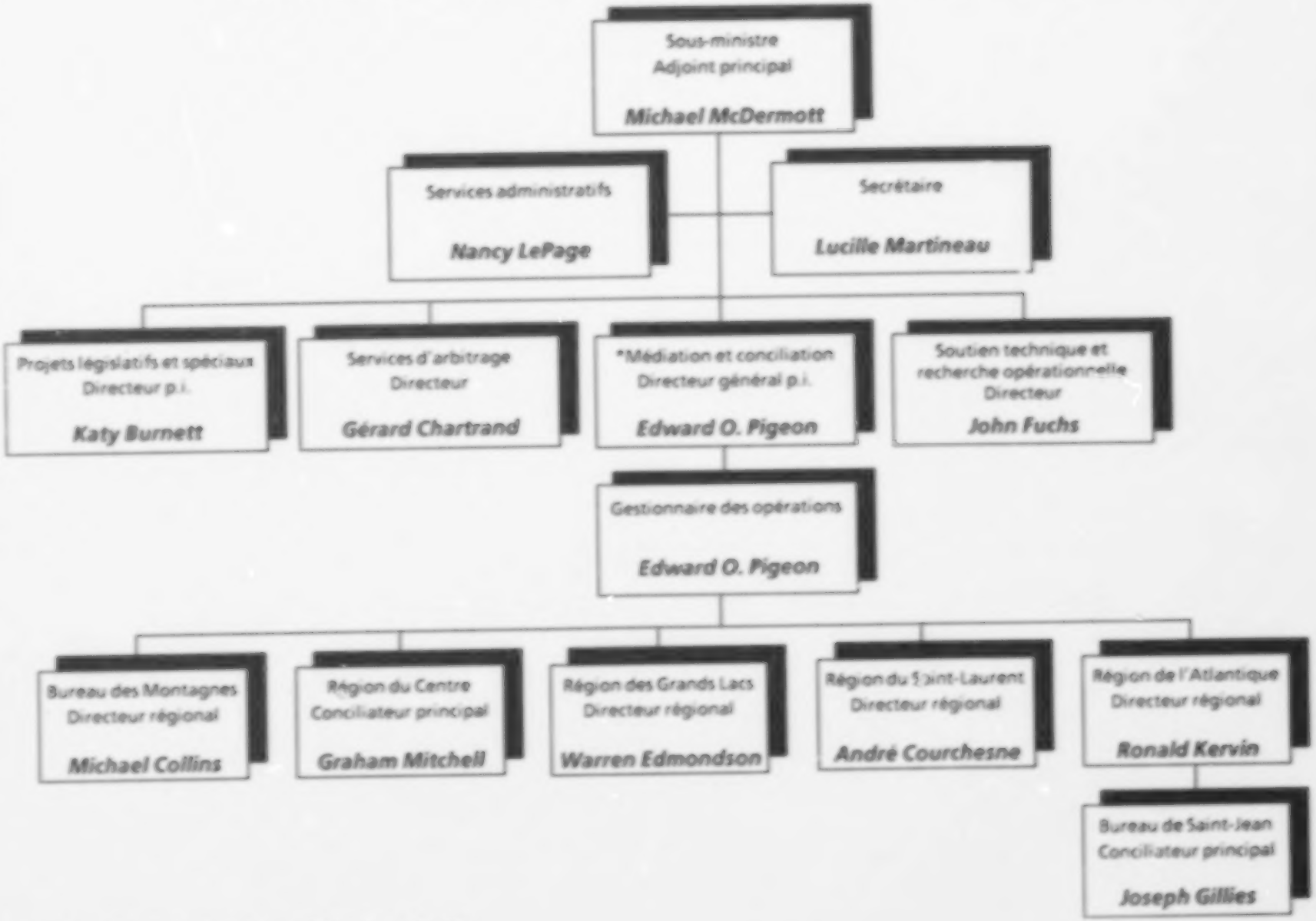
7. Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 50

8. Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 50

9. Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 51

Rapport annuel des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie I 1989-1990

Service fédéral de médiation et de conciliation



• Warren Edmondson a été nommé Directeur général, Médiation et Conciliation le 27 août 1990.

le 15 mars 1990

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations du travail au sein des entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service prévoyant l'intervention d'une tierce partie pour leur permettre de résoudre leurs différends conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

La Partie I du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la négociation collective dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Ces entreprises sont celles visées par la définition de l'expression «entreprises fédérales», notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

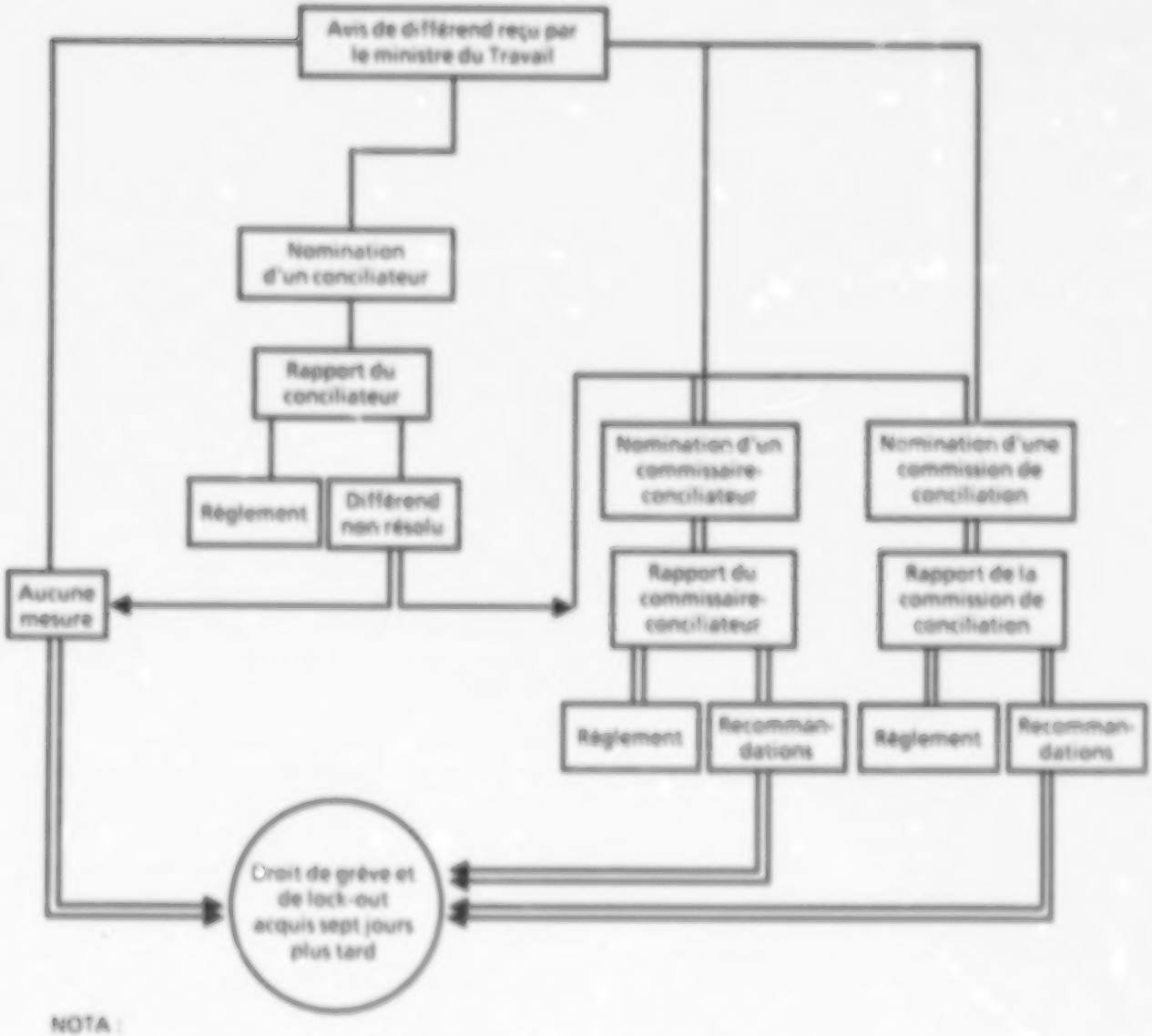
La responsabilité d'administrer la Partie I du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi judiciaires pour interpréter et appliquer les dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes: la détermination des unités de négociation, l'accréditation, la révocation des accréditations, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique et les droits du successeur.

Les dispositions du Code qui portent sur le règlement des différends et dont l'application relève du SFMC prévoient des services de conciliation et de médiation pour le règlement de conflits liés à la négociation collective ainsi que d'autres types de différends en relations du travail; le Code prévoit aussi la nomination d'arbitres chargés de régler les conflits de droits. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales de négociation.

M. Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal du Travail, dirige le Service fédéral de médiation et de conciliation. Le Service se compose de quatre Directions : médiation et conciliation; arbitrage; projets législatifs et spéciaux; soutien technique et recherche opérationnelle.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

La médiation et la conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Cette Direction joue le rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ce processus se limite généralement à la nomination d'un conciliateur, mais il peut également comporter les efforts additionnels d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation est terminée et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un ou une des agents de la Direction comme médiateur pour fournir une aide additionnelle aux parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'Administration centrale du Ministère que dans les cinq régions à travers le Canada afin de fournir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents et agentes administrent un programme de «premier contact» dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale et des services assurés par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents et agentes restent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, pour offrir au besoin des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points en litige à la table de négociation.

Les services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est chargée d'établir des tribunaux quasi judiciaires pour arbitrer des différends ayant donné lieu au dépôt d'un grief en vertu de la Partie I du Code canadien du travail, ou pour rendre des décisions à la suite de plaintes pour congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution de leurs travaux et d'en rendre compte.

Cette Direction administre la procédure que doit suivre le Ministre dans la nomination des arbitres de grief et des présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de la Partie I du Code, des arbitres appelés à statuer sur les plaintes formulées en vertu des dispositions de la Partie III sur le congédiement injuste, et des arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la Partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage fait aussi des études sur l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information sur ces sujets.

Les projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux est responsable de diverses activités qui contribuent au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette Direction doit coordonner toute initiative législative du SFMC et conseiller d'autres programmes du Ministère sur toute une gamme de sujets ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des commissions des relations du travail, et elle se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin d'en évaluer l'incidence sur les relations du travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs des répercussions de diverses initiatives du Ministère et du gouvernement sur les relations industrielles.

Le soutien technique et la recherche opérationnelle

L'objectif de la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle est d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail par des travaux d'appoint en recherche opérationnelle.

Cette Direction fait de la recherche sur les questions et les problèmes courants ou nouveaux de relations industrielles, et elle assure des services spécialisés pour aider à mettre au point des stratégies de règlement des différends. Pour

aider les médiateurs et les conciliateurs, la Direction assure des recherches à la la fois continues et ponctuelles en matière d'économie et de relations industrielles. Ces recherches vont du traitement des demandes des médiateurs et des conciliateurs, auxquels il faut de l'information à jour sur des dispositions précises des conventions collectives, jusqu'à l'élaboration de profils de relations industrielles applicables à des négociations importantes.

Revue des activités de l'exercice 1989-1990

Introduction

Au cours des derniers sept ans, il y a eu un changement appréciable des priorités à la table de négociation. Lorsque les taux d'inflation allaient de 10 à 13 % au milieu des années 70 et au début des années 80, les priorités étaient, comme on pouvait s'y attendre, liées aux questions pécuniaires. Par conséquent, l'obtention d'augmentations salariales pour compenser l'inflation était de la plus haute importance dans le programme de négociation collective des syndicats.

Plus récemment, le taux d'inflation s'est stabilisé davantage autour de 4 à 5 %. Les questions non pécuniaires sont devenues prioritaires à la table de négociation. Selon les dirigeants syndicaux, la sécurité d'emploi, la valeur future des contributions actuelles au régime de pensions (c.-à-d. l'indexation des pensions) ainsi que le changement technologique et son incidence sur l'emploi sont les trois questions prioritaires à la table de négociation. Les préoccupations patronales concernant les pressions concurrentielles sur le marché tant national qu'international ont entraîné des demandes de concessions sur le plan des salaires et des avantages ainsi que d'une plus grande souplesse dans la gestion des activités, en particulier pour ce qui est de la répartition de la charge de travail, des heures de travail et de la possibilité de faire appel à la sous-traitance.

En 1989, le Produit intérieur brut, établi en fonction des prix de 1981, a augmenté de 2,9 %. C'était la septième année d'une croissance économique ininterrompue. Cette croissance contraste fortement avec la diminution de 3,2 % du PIB au cours de l'année de récession qu'a été 1982.

L'emploi a augmenté de 2 %, ce qui représente quelque 241 000 personnes au travail de plus qu'en 1988. La moyenne du taux de chômage a été de 7,5 % en 1989 comparativement à 7,8 % en 1988. Cette donnée illustre le maintien d'une tendance à la baisse du taux de chômage qui a commencé en 1983, au moment où le taux était de 11,9 %, et qui se poursuit depuis six ans.

L'inflation a augmenté légèrement en 1989, le taux d'augmentation de l'Indice des prix à la consommation passant à 5 %, comparativement à 4,1 % l'année précédente.

L'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire prévue par les nouvelles conventions est passée à 5,3 % en 1989, comparativement à 4,4 % en 1988, ce qui reflète l'augmentation du coût de la vie.

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice 1989-1990)

A.	Différends reportés de l'exercice 1988-1989	
	a) à l'étape du conciliateur	102
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	12
	d) à l'étape de la médiation	6
	e) à l'étape de la non-intervention en vertu de l'article 72	1
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1989-1990	
	a) nominations de conciliateurs	232
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	1
	c) nominations de médiateurs	6
	d) non-intervention en vertu de l'article 72	1
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1989-1990	255
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	78
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	0
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	18
	d) à l'étape de la médiation	2
	e) à l'étape postérieure à la non-intervention en vertu de l'article 72	2

A. La médiation et la conciliation

L'exercice 1989-1990 a vu se poursuivre le mouvement vers un grand nombre de conflits exigeant l'intervention d'une tierce partie.

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 355 dossiers au cours de l'exercice, notamment un dossier dans lequel elle n'est pas intervenue du tout et 122 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1988-1989. La Direction a maintenu son taux élevé de succès. En effet, 91 % des conflits ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1990, 100 dossiers non encore réglés se trouvaient à divers stades de la procédure de règlement des différends.

Vingt-huit différends ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et ont fait perdre 141 328 jours de travail, soit 0,09 % du temps de travail total dans la sphère de compétence fédérale, ce qui représente une diminution importante du nombre de jours de travail perdus par rapport au pourcentage de 1,3 % de l'exercice précédent.

Comme d'habitude, c'est le règlement des différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui a nécessité le plus grand nombre d'efforts de la part du SFMC, soit 148 interventions de conciliation ou de médiation. En outre, il a fallu offrir des services de médiation pour 53 différends dans les secteurs de la radiotélédiffusion et pour 53 différends dans les secteurs de la navigation ou des activités portuaires.

Le deuxième niveau de conciliation, celui de la nomination d'un commissaire-conciliateur, n'a été nécessaire que pour un seul dossier au cours de l'exercice 1989-1990. Ceci reflète la volonté constante du SFMC de promouvoir un cadre de négociation collective favorisant une attitude responsable et positive des parties en les encourageant à résoudre elles-mêmes leurs différends, sans se fier excessivement à l'intervention d'une tierce partie.

Au cours de l'année 1989-1990, la Direction a reçu 36 demandes de consentement ministériel pour le dépôt de plaintes devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales de négociation. Vingt et un dossiers ont été réglés au cours de l'année. Le consentement ministériel a été accordé dans 7 cas et refusé dans 2 autres; 12 demandes ont été retirées par les requérants et les requérantes ou réglées grâce à l'intervention du SFMC. Au 31 mars 1990, 15 demandes étaient encore à l'étude.

Au cours de l'année, treize affectations de médiation préventive, dont toutes sauf une portaient sur des conflits dans le secteur des chemins de fer, ont été signalées. Un agent du SFMC a été désigné dans le cadre du programme «premier contact» dans 31 dossiers concernant l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation par le CCRT.

Pour l'exercice qui vient, la charge de travail de la Direction de la médiation et de la conciliation devrait demeurer à son niveau élevé actuel. Plus de 360 conventions collectives viendront à expiration entre avril 1990 et mars 1991. En outre, plus de 300 conventions qui ont expiré au cours des années antérieures n'ont pas encore été renouvelées. La Direction s'attend donc à se trouver devant une charge de travail lourde et soutenue.

1. Le transport aérien

L'industrie du transport aérien du Canada est un élément crucial de l'infrastructure nationale du transport et de l'économie. Son importance est soulignée par le fait qu'elle constitue environ 18 % de la contribution de l'industrie du transport au Produit intérieur brut réel. Cette industrie comprend plus de 240 transporteurs aériens qui assurent des vols intérieurs et internationaux, de même que de nombreuses entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs aériens comme l'entretien de l'équipement, le ravitaillement en carburant des aéronefs, la manutention des bagages et les services de fret aérien. Environ 150 entreprises de transport aérien sont parties à des conventions collectives en vertu du Code canadien du travail.

En décembre 1989, l'industrie du transport aérien employait un total de 64 800 travailleurs et travailleuses. De ce nombre, 37 790 employé(e)s étaient membres de l'un des 24 syndicats détenant des droits de négociation dans l'industrie en vertu du Code canadien du travail. Les transporteurs aériens emploient la majeure partie des travailleurs et travailleuses, soit 58 900 employé(e)s (91 % du nombre total des travailleurs et travailleuses de l'industrie du transport aérien). Les autres 5 900 employé(e)s travaillent dans des entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs aériens. L'emploi s'est accru de 3,7 % par rapport à la même période en 1988.

L'industrie canadienne du transport aérien a connu une restructuration majeure ces dernières années. À la suite de l'entrée en vigueur de la Loi nationale sur les transports le 1er janvier 1988 et de son application, un grand nombre de restrictions ont été levées, au sud du Canada, en matière de fréquence des vols, de capacité et d'équipement obligatoire. Cette déréglementation a donné lieu à une restructuration et à des stratégies concurrentielles. La fusion des lignes aériennes régionales avec les Lignes aériennes Canadien Pacifique, et l'acquisition subséquente de cette société par Pacific Western Airlines a mené à la formation des Lignes aériennes Canadien International (LACI). En 1989, LACI a fait l'acquisition de Wardair Canada Inc., qu'elle a ensuite intégrée à ses activités.

Suite à cette restructuration de l'industrie, les deux principales lignes aériennes nationales, Air Canada et LACI, ont conclu des ententes avec des transporteurs correspondants qui offrent des services radiants selon un horaire régulier en partance et à destination d'aéroports secondaires et des principaux centres. Ces ententes portent principalement sur la coordination des horaires

et sur le partage des systèmes de réservation et de la manutention des bagages. Air Canada a conclu des ententes avec Air Nova (qui dessert les provinces de l'Atlantique), Air Alliance (qui dessert le Québec), Air Ontario, Air Terre-Neuve, Air C.B. et Air Toronto. La société LACI a conclu ses propres ententes avec de petites entreprises de transport aérien, notamment avec Air Atlantique, Lignes aériennes Inter-Québec, Canadian Partner en Ontario, et Time Air dans l'Ouest du Canada.

En matière de négociations collectives, le SFMC a contribué au règlement de l'entente entre Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA) représentant 1 700 employés. Les négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective, expirée au 1er juin 1989, ont mené à une impasse. Un conciliateur a été nommé le 2 novembre 1989 et les rencontres tenues en novembre et en décembre ont donné lieu à un projet de règlement qui a été ratifié par les membres du syndicat le 23 février 1990.

Des négociations en vue d'une première convention collective ont eu lieu entre Time Air Inc. et le Syndicat canadien de la Fonction Publique du Canada (Division du transport aérien). Le syndicat a reçu son accréditation du CCRT le 21 avril 1988, à titre d'agent négociateur pour 170 agents de bord. Le 19 décembre 1988, un conciliateur a été nommé dans ce dossier. Les séances de conciliation qui ont été tenues au cours des quelques mois subséquents n'ont pas donné lieu à un règlement; en conséquence, le conciliateur a déposé son rapport auprès du ministre. Le 2 juin 1989, les deux parties ont été informées que l'on ne nommerait pas de commissaire-conciliateur ni de commission de conciliation dans ce conflit. Au 31 mars 1990, les parties envisageaient la possibilité de futures rencontres.

Il y a également eu négociation en vue d'une première convention collective entre Time Air Inc. et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA). L'avis de négocier a été remis à l'employeur le 28 septembre 1988. Une série de négociations directes ont suivi, mais elles n'ont pas donné lieu à une entente. Le 3 janvier 1990, un conciliateur a été nommé pour venir en aide aux parties. Des rencontres ont eu lieu en janvier et février 1990, mais les parties n'en sont pas venues à une entente. Par conséquent, le conciliateur a déposé son rapport et, le 14 mars 1990, le Ministre a décidé de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. A la fin de l'année financière, les parties se préparaient à de nouvelles rencontres.

Un autre conflit lié à une première convention collective et reporté de l'exercice précédent concernait Allcap Baggage Services Inc. et la section locale 2413 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique. Le 6 septembre 1988, le CCRT a accrédité l'unité de négociation composée de 50 bagagistes travaillant à l'aéroport Pearson à Toronto. Avant et après l'accréditation, certains militants syndicaux ont été congédiés. Les plaintes de pratiques déloyales qui en ont résulté ont été accueillies et, en mai 1989, le CCRT a ordonné la réintégration des employés congédiés. Les négociations qui se poursuivaient entre-temps ont également nécessité l'aide d'une tierce partie. Un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 16 juin 1989 mais les parties n'ont pas pu s'entendre. Le 21 août 1989, le Ministre les a informées de sa décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Quelques semaines plus tard, le 6 septembre 1989, le Ministre a renvoyé le dossier au CCRT afin qu'il fasse enquête sur le conflit et qu'il décide de la pertinence d'imposer une première convention collective. Dans ce contexte, le CCRT a révisé la demande d'accréditation originale et jugé qu'elle était sans effet puisque le travail visé ne relevait pas de la compétence fédérale.

2. La radiotélédiffusion

Le secteur de la radiotélédiffusion au Canada sert un marché qui est multiculturel et très dispersé sur le plan géographique. Les services de cette industrie comprennent la radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution. À la fin de l'année 1989, l'industrie comptait environ 51 400 employé(e)s dont 18 900 sont syndiqués.

La Société Radio-Canada (SRC) est la plus vaste entreprise de radiotélédiffusion au pays et se distingue des autres sociétés par l'envergure de ses activités et son statut de société d'État. La plupart des autres emplois de cette industrie sont dispersés dans différentes villes du Canada, dans des stations de radio et de télévision de moindre taille. À l'exception de la SRC, qui emploie près de la moitié des travailleurs et travailleuses syndiqués, soit 9 000 employé(e)s, le niveau de syndicalisation est peu élevé. L'organisation syndicale est basée en grande partie sur des unités de négociation représentant des stations individuelles.

Des 175 unités de négociation accréditées dans les secteurs de la radiodiffusion, de la télédiffusion et de la câblodistribution, 81 sont situées dans la province de Québec. Ce fait est attribuable au nombre relativement élevé de stations de radio et de télévision de petite taille. Les réseaux de câblodistribution comptent 45 unités de négociation. Un pourcentage élevé du personnel de ce secteur de l'industrie (environ la moitié des unités de négociation et 60 % des employé(e)s) est également situé au Québec.

Le personnel syndiqué de ce secteur est représenté par un nombre relativement restreint de syndicats, notamment l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET), le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN). À eux seuls, ces trois syndicats représentent plus de 12 000 employé(e)s appartenant à ce secteur.

Le SFMC a fourni des services de conciliation en rapport avec quatre conflits distincts touchant la SRC au cours de l'exercice 1989-1990. Les trois premiers d'entre eux étaient reportés de l'année précédente.

Un conflit mettait en cause la SRC et le SCFP (Conseil radio-télévision) représentant 812 employé(e)s de production et 1 463 employé(e)s de bureau

et professionnel(le)s de la Division des services anglais. Des services de conciliation ont été assurés par l'entremise d'un conciliateur, nommé le 29 septembre 1988. Le conciliateur a rencontré les parties à plusieurs reprises entre octobre 1988 et février 1989. Bien que des progrès importants aient été faits au cours de ces rencontres, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur une convention collective. Le 1er mars 1989, le Ministre a informé les parties de sa décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation dans cette affaire. Par la suite, les parties se sont rencontrées pour négocier directement mais elles ne sont toujours pas parvenues à résoudre leurs différends. Le syndicat a déclenché une grève légale le 16 mars 1989. Sachant qu'elles pouvaient obtenir des services de médiation du SFMC si elles le désiraient, les deux parties ont repris les négociations le 31 mars 1989. Une entente de principe a été conclue le 5 avril 1989, à la suite de négociations directes. La grève, qui durait depuis trois semaines, a pris fin après ratification de l'entente par les membres du syndicat, le 7 avril 1989.

Un deuxième conflit, qui n'était pas encore réglé au 31 mars 1989, concernait la SRC et le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA). Ce conflit touchait 710 employé(e)s de production de la Division des services français de la SRC. Un conciliateur a été nommé le 28 décembre 1988. Plusieurs séances de conciliation ont permis de régler de nombreux points mais certains sont restés en litige. Les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre fin à la procédure de conciliation. Par la suite, les parties se sont rencontrées pour des négociations directes et ont conclu une entente provisoire qui a été acceptée par la très grande majorité des membres du syndicat. La nouvelle convention collective expirera le 5 mai 1991.

Des services de conciliation ont également été fournis dans le cadre du conflit entre la SRC et la Guilde des services de presse du Canada. Ces négociations portaient sur le renouvellement d'une convention collective touchant 561 employé(e)s et journalistes de la Division des services anglais. La convention collective a expiré le 22 novembre 1988 et, le 30 janvier 1989, un conciliateur a été nommé. Plusieurs séances de conciliation ont été tenues entre février et juin 1989. Malgré ces efforts, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur une nouvelle convention collective. Après avoir été informées de la décision du Ministre de ne pas fournir les services d'un commissaire-conciliateur ni d'une commission de conciliation, les parties se sont rencontrées pour des négociations directes et ont conclu une entente provisoire. Cette entente, qui expirera le 22 septembre 1991, a été ratifiée par les membres du syndicat le 28 juillet 1989.

Le SFMC a contribué à la conclusion d'une entente entre la SRC et le SCFP (Conseil radio-télévision), touchant 1 450 employé(e)s de bureau et professionnel(le)s de la Division des services français. La convention collective a expiré le 3 juillet 1988 et un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 6 mars 1989. Des séances de conciliation ont été tenues en avril et en mai 1989. D'autres rencontres ont eu lieu sous les auspices du conciliateur en septembre et octobre 1989 mais les points qui étaient encore en litige n'ont pas pu être réglés. Le conciliateur a déposé son rapport et, le 21 novembre 1989, le Ministre a informé les parties de sa décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation relativement à ce dossier. Le jour même, une proposition de règlement présentée par l'employeur a été acceptée par les membres du syndicat.

Tableau 2

Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Dossiers reportés de l'exercice précédent	64	91	76	77	58	91	122	103	115	122
Nouveaux dossiers	272	244	254	220	225	315	204	256	265*	233*
Nombre total de dossiers	336	335	330	297	283	406	326	359	380	355
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	91	76	77	58	91	122	103	115	123	100
Grèves et lock-out	25	30	22	23	9	23	28	34	32	28
Différends résolus sans arrêt de travail	220	229	231	216	183	261	195	241	234	255
Pourcentage de différends résolus	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%	91%

* Incluant un différend n'ayant pas fait l'objet d'une intervention en vertu de l'article 72.

3. Les communications

Par leur taille, les réseaux téléphoniques du Canada se situent entre les petites coopératives rurales, qui n'ont que quelques clients, et de vastes réseaux privés et publics. Cependant, quelle que soit leur taille, leur objectif commun est de fournir un service à leurs usagers grâce à la liaison avec les installations de télécommunications situées ailleurs au pays, en Amérique du Nord et outremer.

Telecom Canada assure un réseau de télécommunications pan- canadien qui s'étend sur plus de 7 000 kilomètres d'un océan à l'autre et exploite deux systèmes de transmission par micro-ondes. Cette société comprend Telesat Canada et les neuf principales compagnies téléphoniques, y compris Bell Canada, le plus grand fournisseur de services de télécommunications au pays, et la British Columbia Telephone Company (B.C. Tel) qui toutes deux sont régies par le Code canadien du travail aux fins de la négociation collective.

Bell Canada, qui compte 53 735 employé(e)s, possède et exploite un réseau public avec commutation et assure des services avancés de communication de la voix, de données et d'images à près de sept millions de clients en Ontario, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. B.C. Tel et ses filiales composent le groupe B.C. Tel qui, avec plus de 15 000 employé(e)s conçoit, fabrique et commercialise une gamme étendue de produits et services liés à la transmission de la voix, de données, de textes et d'images dans les limites de son territoire d'exploitation qui comprend la Colombie-Britannique et le Territoire du Yukon.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est l'organisme chargé d'exercer un contrôle réglementaire sur les sociétés d'exploitation des télécommunications de compétence fédérale. Les décisions rendues ces dernières années en matière de réglementation ont eu pour effet d'augmenter la concurrence directe sur le marché. La situation économique a entraîné la modification des conditions de travail dans certains cas, une augmentation de la charge de travail et des responsabilités dans d'autres ainsi que des pressions visant une réduction de la main-d'oeuvre totale dans l'industrie. Ces conditions économiques continueront probablement à poser des défis majeurs à la négociation collective dans ce secteur.

Les employé(e)s de B.C. Tel négocient collectivement avec leur employeur par l'entremise du Syndicat des travailleurs en télécommunications, tandis que deux syndicats assurent la représentation des employé(e)s de Bell Canada, soit le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (gens de métier et employé(e)s de service ainsi que préposé(e)s au trafic et au service de restauration) et l'Association canadienne des employé(e)s de téléphone (vendeurs [communications], commis et employés connexes).

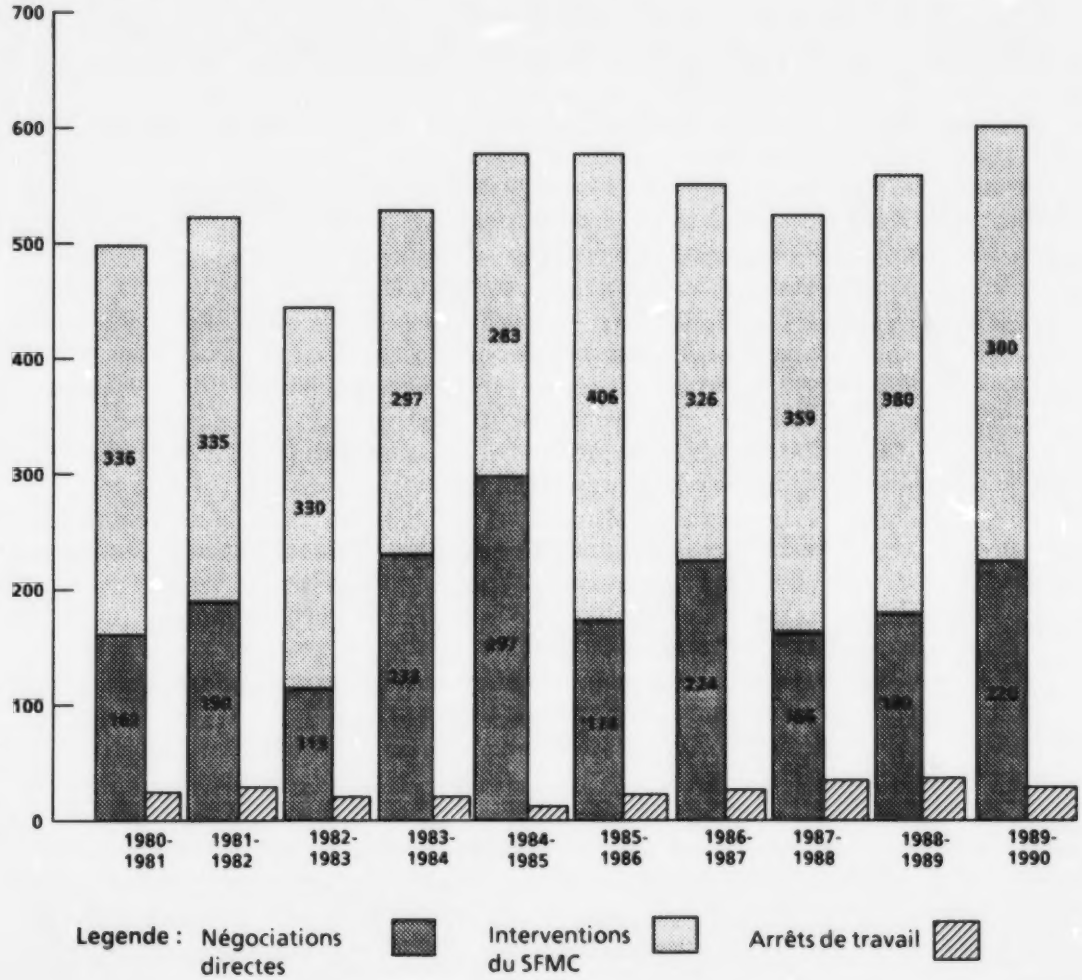
Comme cela a été souligné l'an dernier, une décision du CCRT rendue en juin 1986 a établi que Alberta Government Telephones (AGT) était régie par le Code canadien du travail aux fins des relations industrielles. Cette décision, confirmée par la Cour d'appel fédérale en février 1987, a été l'objet d'un appel à la Cour suprême du Canada. Dans une décision rendue le 14 août 1989, la Cour suprême du Canada a jugé que AGT, société d'État provinciale comptant environ 11 000 employé(e)s, relevait de la compétence législative du Parlement du Canada puisqu'il s'agit d'une société d'exploitation qui relie deux provinces ou plus. La Cour a également jugé que la Partie I du Code canadien du travail ne s'appliquait pas à l'AGT. La Loi d'interprétation stipule que l'État n'est assujetti à la loi que dans la mesure prévue dans la loi. Bien que la Partie I ne s'applique pas aux employés qui sont au service de Sa Majesté du Chef du Canada, elle s'applique aux employés des sociétés d'État fédérales. Étant donné qu'aucune référence à l'État provincial ne s'y trouve, la Cour a conclu que la Partie I ne visait pas l'AGT.

Cette décision rendue par la Cour suprême a eu d'autres ramifications. Quatre sociétés privées de télécommunications ont été assujetties pour la première fois au Code canadien du travail. Il s'agit de la New Brunswick Telephone Company, de la Maritime Telegraph and Telephone Company Ltd, de la Island Telephone Company et de la Newfoundland Telephone Company Ltd.

Trois unités de négociation ont été accréditées par le CCRT à la Newfoundland Telephone Company le 28 mars 1990. A la fin de l'année financière, les parties procédaient à des négociations directes en vue du renouvellement de leurs conventions collectives, venues à expiration le 31 décembre 1989 et touchant les gens de métier, les employé(e)s de bureau et les préposé(e)s au service téléphonique.

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices 1980-1981 à 1989-1990)



Nota : Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC».

4. Les sociétés d'État

On compte quelque 50 sociétés d'État fédérales au Canada. Certaines d'entre elles offrent directement des biens et des services au public sur une base commerciale ou quasi commerciale. C'est le cas notamment de la Société Radio-Canada. D'autres, comme la Commission canadienne du blé, sont chargées de la commercialisation de marchandises canadiennes sur le plan international.

La compétence applicable aux sociétés d'État en matière de relations de travail est une question complexe car certaines de ces sociétés sont régies par la partie I du Code canadien du travail, alors que d'autres sont régies par la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique.

La Société canadienne des postes a succédé au ministère des Postes et commencé ses activités à titre de société d'État le 16 octobre 1981. Outre son mandat principal, qui est d'offrir le service postal de base par la collecte, la transmission et la livraison de messages, de renseignements, de fonds et d'objets tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Canada, la Société canadienne des postes est tenue d'exercer ses activités sur une base financière autonome.

La Société canadienne des postes compte actuellement plus de 60 000 employé(e)s réparti(e)s dans quatre unités de négociation. Parmi les principaux syndicats représentant les employé(e)s des postes, on retrouve le Syndicat des postiers du Canada (SPC), l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC). Comme c'est le cas pour la majorité des sociétés d'État, les questions de relations du travail touchant Postes Canada sont régies par la Partie I du Code canadien du travail.

Les conventions collectives visant l'unité opérationnelle ont expiré le 31 juillet 1989. A la fin de l'année, le SPC, qui a été choisi par scrutin comme agent négociateur pour le groupe opérationnel nouvellement créé en janvier 1989, négociait avec Postes Canada, à l'étape du conciliateur. Bien qu'il n'y ait pas encore eu de règlement quant à la convention collective, le conciliateur a aidé les parties à s'entendre sur la gestion d'un arriéré d'environ 80 000 griefs.

Depuis, l'Union des facteurs du Canada (UFC) qui a perdu son droit de représentation lorsque le SPC a été élu agent négociateur, a déposé une requête auprès du CCRT demandant son accréditation comme agent négociateur pour ses anciens membres. Dans sa requête déposée auprès du CCRT le 1er mars 1990, l'UFC a également demandé une révision de la structure de l'unité de négociation à la Société canadienne des postes. À la fin de l'exercice 1989-1990, les dates d'audition à ce sujet n'avaient pas encore été fixées.

L'Énergie atomique du Canada Limitée (EACL), société d'État établie en 1952, est responsable de la recherche sur l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques et de la mise en oeuvre de cette utilisation. La société EACL exploite les laboratoires nucléaires de Chalk River et l'établissement de recherche nucléaire Whiteshell, élabore des systèmes basés sur l'énergie nucléaire et travaille à l'application de radioisotopes et de la radiation à la médecine et à l'industrie.

L'EACL et le Conseil des travailleurs unis de l'énergie atomique ont renouvelé leur convention collective au cours de l'exercice 1989-1990. Le Conseil représente huit syndicats industriels et de gens de métier, lesquels, à leur tour, représentent 318 employé(e)s chargé(e)s de l'entretien et des réparations au laboratoire de Chalk River. Les membres du Conseil comprennent la Fraternité unie des charpentiers et des menuisiers, section locale 93, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 742, l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, section locale 920, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 1522, l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 71, la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides, section locale 91, l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, section locale 327 et la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes, section locale 200. La convention collective entre les parties a expiré le 31 mars 1989. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 3 avril 1989 et a convoqué des séances de conciliation au cours des mois de juin et juillet. Le 1er août 1989, les membres du syndicat ont rejeté l'offre de règlement déposée au cours de la conciliation. Après le dépôt du rapport du conciliateur, les parties ont été avisées, le 24 août 1989, de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Des discussions ultérieures ont mené à une entente provisoire qui a été ratifiée par les membres du syndicat le 31 août 1989.

Un second conflit concernant l'EACL était lié à 69 dessinateurs industriels travaillant aux opérations CANDU, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Avant l'intervention du SFMC, les membres du syndicat avaient rejeté une offre patronale. En conséquence, la Société a demandé l'aide d'un conciliateur et, le 31 juillet 1989, un conciliateur a été nommé dans ce dossier. Après avoir rencontré le conciliateur, les parties étaient toujours incapables de régler les points en litige. Le conciliateur a déposé son rapport auprès du Ministre et, le 10 octobre 1989, les parties ont été informées qu'aucune autre aide ne leur serait fournie en matière de conciliation. Le 18 octobre 1989, une grève légale a été déclenchée. Un médiateur a été nommé dans le dossier le 3 novembre 1989. Il a convoqué une rencontre des deux parties qui a mené à une nouvelle offre, mais celle-ci a également été rejetée par les membres du syndicat. Une dernière entente provisoire a été conclue quelques jours plus tard. La ratification a eu lieu le 10 novembre 1989 et les membres de l'unité de négociation ont amorcé le retour au travail trois jours plus tard.

Le SFMC a participé aux négociations entre le Centre national des arts et la Fédération des musiciens du district Ottawa-Hull, section locale 180 de la Fédération des musiciens des États-Unis et du Canada. La convention collective, touchant 46 musiciens, a expiré le 6 août 1989. Un conciliateur a été nommé dans le dossier le 21 juillet 1989 mais, en dépit de ses efforts, les parties ont été incapables de régler tous les points en litige. Le 22 septembre 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Toutefois, on leur a également fait savoir qu'on pouvait leur fournir des services de médiation. Le 4 octobre 1989, le syndicat a déclenché la grève. Les parties ont repris les négociations directes plus tard au cours du mois mais ont été incapables de régler les points encore en litige. Le 22 novembre 1989, avec l'accord des parties, le Ministre a nommé Jack Wynter pour agir à titre de médiateur et apporter son concours aux négociations. Une séance de médiation tenue le 23 novembre 1989 a mené à une entente provisoire qui a été ratifiée le lendemain par les membres du syndicat et, ultérieurement, par le Conseil d'administration du Centre national des arts.

Tableau 4

Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1989-1990)

Secteur d'activité	nombre de différends*	nombre d'arrêts de travail*	journées de travail perdues
Transport aérien	22	1	6 510
Banques	9	0	0
Radiotélédiffusion	53	6	19 114
Télécommunications	6	0	0
Manutention du grain/minoteries	19	1	386
Mines/énergie atomique	10	3	9 510
Débardage/opérations portuaires	29	1	1 621
Transport ferroviaire	21	0	0
Transport maritime/navigation	24	1	240
Camionnage et transport routier	148	14	102 117
Divers	14	1	1 950
TOTAL	355	28	141 328

* Incluant les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1988-1989

5. La manutention du grain

En dépit de l'intense concurrence qui règne depuis plusieurs années sur le marché international du grain, le Canada a su conserver sa part du marché et son excellente réputation de producteur agricole. Par le passé, le Canada a été l'un des plus importants producteurs et exportateurs de céréales au monde. Il se classait au sixième rang pour le volume de la production de blé et au cinquième rang pour le volume de la production de céréales secondaires. Par exemple, jusqu'au quart du blé exporté dans le monde était fourni par les producteurs et le système de manutention et de transport du grain canadiens.

Pour l'année-récolte qui a pris fin au 31 juillet 1989, le volume du grain exporté et traité aux élévateurs-terminus a diminué sensiblement par rapport aux années précédentes. Cette situation reflète la gravité de la sécheresse qu'a connue la région des Prairies en 1988. En conséquence, la part du marché des exportations du grain que le Canada s'était assurée a subi une baisse au cours de l'année-récolte 1988-1989. Au cours de l'année-récolte courante, une importante amélioration du volume des exportations par le système de manutention et de transport s'est produite, à savoir une amélioration de l'ordre de vingt pour cent par rapport à la même période de l'année précédente.

Les élévateurs-terminus de Thunder Bay, en Ontario, de Vancouver et de Prince Rupert, en C.-B., sont les principaux centres de traitement en vue de l'exportation du grain. À ces élévateurs-terminus, le grain est lavé, classé et certifié en préparation de son exportation sur les marchés mondiaux. Une entreprise d'élévateurs-terminus de plus petite taille est située à Churchill, au Manitoba. Bien qu'une partie du grain traité dans les élévateurs-terminus de Thunder Bay soit acheminée directement vers les marchés d'exportation, la plus grosse part est transportée par les longs courriers vers les élévateurs de transbordement situés le long du Saint-Laurent, de Montréal à Port Cartier, et de la côte de l'Atlantique. Le grain de Thunder Bay est entreposé dans ces élévateurs d'où il sera ultérieurement expédié.

Sur la côte Ouest, les élévateurs-terminus de Vancouver sont exploités par la B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), association de cinq sociétés d'élévateurs de grain. Les membres de l'Association emploient environ 700 déchargeurs de grain représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (STG). À Prince Rupert, les élévateurs-terminus à grande capacité sont exploités par la Prince Rupert Grain Ltd., consortium de six sociétés de manutention du grain, lequel négocie également avec le Syndicat des travailleurs du grain.

Les élévateurs à grain de Thunder Bay sont exploités par six sociétés qui forment la Lakehead Terminal Elevators' Association. Les employeurs négocient conjointement avec le Syndicat international des transports et communications qui représente environ 1 500 déchargeurs de grain qui travaillent aux élévateurs pendant la saison de pointe. Les élévateurs à grains de Churchill, au Manitoba, sont exploités par Ports Canada, qui est partie à une convention collective touchant les déchargeurs de grain représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les employé(e)s d'élévateurs à grains des ports de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique sont représenté(e)s par un certain nombre de syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'AFPC. Les employeurs de ces élévateurs de transbordement sont notamment la Société du port de Montréal, les Élévateurs de Sorel Limitée, Bunge du Canada, les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Les gestionnaires des élévateurs et leurs adjoints et adjointes qui exploitent les élévateurs de l'intérieur des Prairies sont également touchés par des conventions collectives. Ces employé(e)s sont représenté(e)s par le Syndicat des services du grain et ils exploitent des élévateurs appartenant au Manitoba Pool Elevators et au Saskatchewan Wheat Pool.

Le différend entre les membres de la Lakehead Terminal Elevators' Association et la section locale 650 du Syndicat international des transports et communications (reporté de l'exercice 1988-1989) a été réglé au cours de l'année à l'étude. La convention collective avait expiré le 31 janvier 1988 et un conciliateur avait été nommé dans le dossier le 22 avril 1988. Au cours de nombreuses séances de conciliation échelonnées sur plusieurs mois, les parties ont pu accomplir de grands progrès mais elles ont été incapables de conclure une convention collective. Le 12 avril 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre un terme aux efforts de conciliation. À la fin de mai 1989, les parties sont retournées à la table de négociation et les négociations directes ont mené à une entente provisoire le 26 mai 1989. Cette ronde de négociations a été conclue avec succès le 3 juin 1989, lorsque les membres du syndicat ont ratifié l'entente.

Le différend entre les Élévateurs de Sorel Limitée et le Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel Inc. (CSN), n'était pas encore réglé à la fin de l'exercice. La convention collective touchant 30 déchargeurs de grain a expiré le 31 décembre 1987. Un conciliateur a été nommé le 1er août 1989 pour aider les parties dans leurs négociations. Le conciliateur a rencontré les

parties à plusieurs occasions au cours des mois de septembre, octobre et novembre mais a été incapable de les aider à conclure une convention collective. Le 12 décembre 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Une aide officieuse a été fournie par le SFMC par le biais de rencontres tenues entre janvier et mars 1990. Toutefois, en dépit de ces rencontres et de négociations directes entre les parties, une grève a été déclenchée le 14 mars 1990. Un conciliateur a rencontré les parties à titre officieux les 29 et 30 mars 1990. À la fin de l'année financière, d'autres rencontres étaient prévues.

6. Le débardage

Au Canada, les entreprises de débardage exercent leurs activités dans quatre principaux secteurs géographiques : sur la côte Ouest, sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint- Laurent et dans les Maritimes. Les sociétés de chargement et de déchargement et les autres entreprises engagées dans la prestation de services de débardage sont, pour la plupart, regroupées en associations d'employeurs aux fins de la négociation collective.

L'Association des employeurs maritimes (AEM) est le principal employeur des débardeurs de l'est du Canada, y compris sur les Grands lacs, le long du Saint-Laurent et dans les ports des Maritimes. L'AEM représente les armateurs, les exploitants de navires, leurs agents et agentes, les entrepreneurs indépendants qui offrent des services de chargement et de déchargement des navires, les exploitants d'installations terminales de conteneurs ainsi que les particuliers, les sociétés et les entreprises qui comptent d'autres travailleuses et travailleurs que ceux des trois premières catégories. L'Association a 18 conventions collectives dans neuf ports, touchant des professions différentes comme les débardeurs, les contrôleurs, les préposés aux gréements, les surveillants et les cloisonneurs. Quelques-unes des unités de négociation les plus importantes représentent les débardeurs des ports de Montréal, de Halifax et de Saint John.

L'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique (AEMCB) représente les compagnies de la côte ouest et regroupe des employeurs appartenant aux mêmes catégories que ceux de l'AEM. Comme l'AEM, l'AEMCB exerce des pressions concernant les lois et cherche à promouvoir le commerce international en plus d'assumer ses responsabilités en matière de négociation collective.

La négociation collective du secteur canadien du débardage implique deux grands syndicats: le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers (SIDM), qui représente plus de 2 340 débardeurs réguliers, et 331 occasionnels qui contribuent à la caisse de sécurité sociale et 1 804 occasionnels de 11 ports de la côte ouest du Canada, et l'Association internationale des débardeurs (AID), qui représente environ 1 600 travailleurs employés par les membres de l'AEM dans neuf ports de l'est du Canada. En novembre 1989, le Congrès du travail du Canada a accordé un acte constitutif à l'ancienne section locale 375 de l'AID à Montréal. Par la suite, la section locale formée de 950 membres a décidé de s'affilier au Syndicat canadien de la Fonction publique.

Le SFMC a dû intervenir dans un certain nombre de conflits du secteur du débardage au cours de l'exercice 1989-1990.

Les négociations entre l'AEM (port de Québec) et la section locale 1739 de l'AID en vue du renouvellement d'une convention collective touchant 180 débardeurs, qui se poursuivaient toujours à la fin de l'année financière précédente, ont mené à un règlement. Un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 20 février 1989. Des rencontres tenues entre les mois d'avril et de juillet 1989 ont donné lieu à une entente provisoire le 13 juillet. Le 24 juillet 1989, les membres du syndicat ont ratifié l'entente. La convention collective qui en a résulté sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991.

Un autre conflit mentionné dans le dernier rapport annuel concernait l'AEM et la section locale 273 de l'AID. Le syndicat est l'agent négociateur d'environ 220 débardeurs du port de Saint John, au Nouveau-Brunswick. Le commissaire-conciliateur Douglas Stanley a été nommé dans ce dossier le 22 août 1988 et son rapport a été remis aux parties le 21 novembre 1989. Le14 mars 1990, le syndicat a déclenché une grève légale et, le lendemain, l'employeur a déclaré le lock-out. Les parties se sont rencontrées pour des négociations directes entre le 17 et le 22 mars 1990 et sont arrivées à une entente provisoire. Cette entente a été ratifiée par les membres du syndicat, qui ont repris le travail le 23 mars 1990.

Un conflit entre l'AEM et la section locale 1846 de l'AID concernant 140 débardeurs du port de Trois-Rivières et 60 débardeurs du port de Bécancour, reporté de la dernière année financière, n'était toujours pas réglé au 31 mars 1990. Les négociations concernant ce conflit ont été très affectées par diverses procédures judiciaires. Le 16 juillet 1987, le CCRT a accrédité la section locale 1846 de l'AID à titre d'agent négociateur pour tout le personnel participant aux opérations de débardage des ports de Trois-Rivières et de Bécancour conformément aux dispositions du Code sur l'accréditation géographique. Puis, le 28 octobre 1987, le CCRT nommait l'AEM à titre d'agent négociateur pour tous les employeurs des deux ports engagés dans les opérations de débardage. Ces deux décisions ont été portées en appel devant la Cour d'appel fédérale par les Terminaux portuaires du Québec Inc. (TPQ), entreprise de débardage détenant un permis de la province de Québec pour l'utilisation exclusive des installations portuaires de Bécancour.

En août 1988, la Cour d'appel fédérale a rejeté les deux requêtes déposées par les TPQ et, ultérieurement, la Cour suprême du Canada a rejeté la requête des TPQ en vue d'interjeter appel. Le 19 août 1988, en réponse à une requête des TPQ, la Cour supérieure du Québec accordait une injonction temporaire

interdisant à l'AEM de négocier et de conclure une entente visant les débardeurs du port de Bécancour. Cette injonction, qui a été renouvelée à la fin de l'été et au début de l'automne 1989, a été rendue permanente le 1er février 1990.

Les négociations en vue du renouvellement d'une convention collective entre la Société du port de Vancouver et le SIDM, section locale 517, ont mené à un règlement le 22 septembre 1989. La convention collective a expiré le 31 mai 1988 et un conciliateur a été nommé pour aider les parties le 20 juin 1988. Plus de trente séances de conciliation ont été tenues au cours de l'année suivante mais les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur les conditions de la nouvelle convention collective. Le conciliateur a expliqué dans son rapport qu'il était incapable d'amener les parties à une entente et ces dernières ont été informées, le 22 août 1989, de la décision du Ministre de mettre un terme au processus de conciliation. Les parties ont repris les négociations directes et sont arrivées à une entente provisoire le 22 septembre 1989. La convention collective expirera le 31 mai 1991.

7. L'industrie minière

La Société de développement du Cap-Breton (DEVCO), située sur l'Ile de Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, a été instituée par une Loi adoptée par le Parlement en 1967. A l'origine, DEVCO était formée de deux divisions: la division de l'exploitation du charbon et la division du développement industriel. Toutefois, en 1987, le gouvernement du Canada a formé la société Entreprise Cap-Breton, chargée de gérer la division du développement industriel. La division de l'exploitation du charbon est le plus grand producteur de charbon de l'est du Canada. Elle comptait environ 3 300 employé(e)s en 1989 et générait des revenus d'exploitation se chiffrant à 190,7 millions de dollars, alors que ses frais d'exploitation s'élevaient à 220,4 millions de dollars.

La société exploite trois houillères et des installations de soutien en vue de l'exploitation minière et du transport local du charbon. Afin de faciliter le transport, DEVCO gère un chemin de fer qui emploie 150 employé(e)s syndiqué(e)s.

À la suite d'une étude de la structure des unités de négociation de la DEVCO, le CCRT a regroupé 12 unités de négociation distinctes en quatre unités le 27 novembre 1987. Les agents et agentes de manoeuvre, les mécanicien(ne)s de moteur et les préposé(e)s à l'entretien ont été regroupés en une seule unité, et un vote de représentation subséquent a confirmé le rôle d'agent négociateur de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM).

Comme en a fait état le rapport de l'an dernier, un conciliateur a été nommé pour aider DEVCO et l'AIM, incapables de s'entendre en négociation directe. Le processus de conciliation a permis de régler de nombreuses questions, mais les parties ne sont pas arrivées à s'entendre complètement. Le commissaire-conciliateur Bruce Outhouse a été nommé par le Ministre le 14 décembre 1988 afin de continuer d'aider les parties. Son rapport a été remis aux parties le 17 janvier 1989. Une semaine plus tard, un arrêt de travail a commencé. En réponse aux demandes distinctes des deux parties pour obtenir l'aide d'un médiateur, le Ministre a nommé MM. Ron Kervin et Jim DeYoung le 3 février 1989. Les séances de médiation tenues entre février et avril 1989, ont donné lieu à une entente provisoire qui a été ratifiée par les membres de l'unité de négociation le 13 avril 1989. La convention collective sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1992.

Un second conflit touchant la DEVCO a été réglé grâce à l'aide d'un conciliateur au cours de négociations avec le district 26 des Mineurs unis d'Amérique. La convention collective, touchant 2 600 mineurs, a expiré le 31 décembre 1988 et un conciliateur a été nommé dans le dossier le 12 juillet 1989. Une série de séances de conciliation ont suivi et donné lieu à une entente provisoire le 20 décembre 1989, laquelle a été ratifiée par les membres du syndicat le 16 janvier 1990. La convention collective expirera le 31 décembre 1992.

Le SFMC a également contribué au renouvellement d'une convention collective entre DEVCO et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 504, qui représente 260 employé(e)s de bureau et technicien(ne)s. Les rencontres de conciliation qui ont eu lieu entre le 7 et le 21 décembre 1989 ont donné lieu à une entente qui expirera à la fin de 1992.

8. Le transport ferroviaire

La forte concurrence que se livrent les transporteurs, la déréglementation et la nature nouvelle des demandes dictées par les circonstances économiques continuent d'avoir une incidence sur les opérations de transport ferroviaire et sur le système de relations industrielles de cette industrie.

Les activités du CN et de CP Rail qui, ensemble, emploient quelque 65 000 travailleurs et travailleuses, représentent environ 85 % des activités de cette industrie. Environ 80 % des cheminots sont syndiqués. Quatorze syndicats les représentent. Quelque 25 % d'entre eux sont affectés directement à l'exploitation des trains, comme ingénieurs, chauffeurs et agents de manoeuvre. Les autres syndiqué(e)s sont des employé(e)s de bureau, des technicien(ne)s, des préposé(e)s à l'entretien de la voie et de l'équipement. L'industrie du transport ferroviaire a connu des changements technologiques et organisationnels importants qui ont nécessité la négociation de nouvelles conditions de travail et la mise en oeuvre de différentes ententes relatives à la sécurité d'emploi. Suite au programme de rationalisation, cette industrie emploie le tiers de la main-d'oeuvre qu'elle utilisait il y a quarante ans.

CN et CP génèrent environ 7,5 milliards de dollars en revenus d'exploitation. La valeur totale de la production de l'industrie des chemins de fer représente environ un cinquième de la contribution du secteur des transports au Produit intérieur réel (estimée à environ 5 % de l'économie totale). Le système national de transport ferroviaire joue un rôle de première importance dans l'économie du Canada, qui est axée sur les exportations dont 70 % sont destinées aux États-Unis. Environ 30 % du produit national brut du pays repose sur les exportations; les deux tiers des activités de transport de fret sont liées au trafic qui traverse la frontière des États-Unis et aux marchés d'outremer.

Les activités de transport des voyageurs ont été affectées de façon significative le 4 octobre 1989, lorsque d'importantes réductions en matière de services et de personnel ont été annoncées à Via Rail. Un décret précisant l'établissement d'un nouveau réseau à compter du 15 janvier 1990 fut émis. Les restrictions portant sur les niveaux de subventions ont obligé la compagnie à réduire de moitié l'envergure de son réseau. Le personnel devait être réduit de 7 300 à 4 800 employé(e)s avant la fin du premier trimestre de 1990. Des dispositions relatives à l'adaptation du personnel, y compris des allocations de retraite anticipée, des indemnités de licenciement, des indemnités sous forme de prestations d'assurance-chômage supplémentaires, des allocations de

réaffectation et d'autres avantages ont été élaborés par les représentants de l'employeur et des employé(e)s en vue d'amoindrir l'impact des changements sur les employé(e)s de Via Rail. Les même avantages sont offerts à certain(e)s employé(e)s de CN et CP Rail qui assurent des services d'appoint à Via Rail.

Plusieurs conventions collectives touchan' Via Rail et les syndicats qui représentent ses employé(e)s ont été renégociées au cours de l'exercice 1989-1990.

Comme en faisait état le dernier rapport annuel, les négociations entre Via et une coalition connue sous le nom de Syndicats associés des métiers d'atelier ont mené à une entente provisoire le 18 mars 1989. L'entente a été rejetée par les membres le 7 avril 1989. Trois autres rencontres, tenues au début de mai 1989, ont mené à une entente provisoire de trois ans qui a été ratifiée le 16 juin 1989.

Deux conventions distinctes entre Via et la Fraternité des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, ont été renégociées avec succès. Le syndicat représente 1 300 préposé(e)s au service à bord des trains et 1 600 préposé(e)s aux billets sédentaires, employé(e)s de bureau et préposé(e)s à l'entretien. Deux conciliateurs ont été nommés dans ces dossiers le 13 avril 1989 et des ententes provisoires ont été conclues au cours des rencontres de conciliation qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 avril 1989. En juin 1989, les deux groupes de travailleurs et travailleuses, employé(e)s de bord et employé(e)s sédentaires, ont ratifié leurs ententes respectives, d'une durée de trois ans.

Via et l'unité de 600 membres représentée par les Travailleurs unis des transports sont également arrivés à une entente cette année. Les négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective, venue à expiration le 31 décembre 1988, ont échoué et deux conciliateurs ont été nommés le 7 juillet 1989. Des rencontres ont eu lieu à la fin d'août et en septembre et les parties sont arrivées à une entente provisoire le 22 septembre 1989. La convention, d'une durée de trois ans, a été ratifiée le 28 novembre 1989.

Le SFMC a également contribué au renouvellement de la convention collective entre Via et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, représentant 400 membres. Deux conciliateurs, nommés le 13 octobre 1989, ont tenu des rencontres à partir de la fin d'octobre jusqu'à la mi-décembre 1989. Lors du vote tenu le 9 janvier 1990, les membres du syndicat ont rejeté une offre de la compagnie, ce qui a donné lieu à d'autres rencontres de conciliation. Le 21 février 1990, le conciliateur a déposé son rapport mais il a continué de rencontrer les parties de façon officieuse. Aidées du conciliateur et du

Sous-ministre adjoint principal, M. Michael McDermott, les parties sont arrivées à une entente provisoire le 1er mars 1990 et les membres du syndicat l'ont ratifiée le 28 mars 1990.

La série de négociations entre CN et une coalition de syndicats qui négocient conjointement sous le nom de Syndicat d'employés sédentaires de chemins de fer, représentant environ 16 700 employé(e)s, a pris fin au début de la présente année financière. La coalition était formée du Syndicat international des transports et communications, du Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications, de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, et, pour la première fois, du Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada. Par le biais de négociations directes, les parties ont réussi à conclure, le 28 février 1989, une convention collective d'une durée de trois ans qui a été ratifiée au cours du mois d'avril 1989.

La même coalition, à l'exception de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, représentait quelque 12 000 employé(e)s dans les négociations avec CP Rail. Le 4 mars 1989, à la suite de négociations directes, les parties se sont entendues sur un renouvellement de la convention collective, que les membres ont ratifié peu après.

Deux autres séries de négociations se sont déroulées entre la Fraternité des ingénieurs de locomotives et les deux principales lignes ferroviaires. Une convention d'une durée de trois ans, qui viendra à expiration le 31 décembre 1991, a été conclue suite aux négociations directes et ratifiée par les 2 600 employé(e)s syndiqué(e)s du CN à la mi-juin 1989. Une entente similaire a été ratifiée en juillet 1989 par les 1 700 syndiqué(e)s à l'emploi de CP Rail. Cette entente provisoire est également intervenue suite à des négociations directes.

CP Rail et une coalition de syndicats négociant sous le nom de Syndicats associés des métiers d'atelier sont également parvenus à une entente au moyen de négociations directes. Cette coalition était composée de la Fraternité des wagonniers de chemins de fer du Canada, de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, de la Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides, de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, de l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles et de la Fraternité internationale des chauffeurs et des huileurs. La coalition représentait environ 7 000 membres. Des négociations directes entre les

parties ont mené à une entente provisoire le 27 avril 1989. La convention de trois ans a été ratifiée par les membres le 26 mai 1989 et sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991.

Les Syndicats associés des métiers d'atelier, à l'exception de la Fraternité internationale des chauffeurs et des huileurs, représentaient 8 200 employé(e)s lors des négociations avec le CN. Les conventions collectives ont expiré le 31 décembre 1988 et les parties se sont rencontrées à plusieurs occasions pour discuter de leur renouvellement. Deux conciliateurs ont été nommés le 24 mai 1989 afin de venir en aide aux parties. Une série de rencontres tenues en juin et juillet ont mené à une entente provisoire qui a été ratifiée par les membres de l'unité de négociation le 25 août 1989. La convention, d'une durée de trois, expirera le 31 décembre 1991.

Des négociations directes entre CP Rail et le syndicat des Travailleurs unis des transports, qui représente 4 000 membres du personnel des trains et des quais, ont donné lieu à une entente provisoire qui a été rejetée par les membres du syndicat au début d'avril 1989. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 26 mai 1989. Deux rencontres de conciliation ont donné lieu à une autre entente provisoire, laquelle a été ratifiée par les membres du syndicat le 15 juillet 1989.

Le SFMC a apporté son concours aux négociations qui ont eu lieu entre les 6 300 membres du syndicat des Travailleurs unis des transports et le Canadien national. La convention collective a expiré le 31 décembre 1988 et deux conciliateurs ont été nommés le 11 mai 1989. De nombreuses rencontres ont eu lieu tout au long de l'été et ont mené à une convention collective provisoire d'une durée de trois ans. Les parties ont également convenu de soumettre à un arbitrage exécutoire la question de la composition des équipes affectées au fret qui demeurait en suspens, à moins qu'une entente n'intervienne au cours de la période d'application de la convention. L'entente provisoire a été ratifiée par les membres le 24 octobre 1989.

Une entente a également été conclue entre Algoma Central Railway et les Travailleurs unis des transports représentant 60 membres du personnel de bord des trains. La convention collective a expiré le 31 décembre 1988. N'ayant pas réussi à résoudre leur différend à l'étape du conciliateur, les parties furent informées le 24 mai 1989 de la décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Les parties ont alors repris les négociations directes et sont arrivées, le 7 juin 1989, à une entente provisoire d'une durée de trois ans.

Un commissaire-conciliateur a été nommé au cours de l'année financière 1989-1990. Le conflit touchait la Société du port de Montréal et le Syndicat des employé(e)s des ports nationaux, affilié à la CSN et représentant 58 employé(e)s affecté(e)s au service de la circulation ferroviaire. Les parties négociaient le renouvellement d'une convention collective qui était venue à expiration le 31 décembre 1986. A la suite du dépôt du rapport du conciliateur, le Ministre a décidé, le 27 avril 1989, de nommer le commissaire-conciliateur Roland Tremblay dans ce conflit. Un certain nombre de rencontres ont eu lieu en mai et juin sous les auspices de ce dernier. Suite au dépôt du rapport du commissaire-conciliateur, le 10 juillet 1989, les parties ont repris les négociations sur la base dudit rapport. Une entente provisoire a été conclue le 18 juillet 1989. Deux jours plus tard, les membres ratifiaient une entente qui viendra à expiration le 31 décembre 1990.

9. La navigation et le transport maritime

Le transport maritime a une influence considérable sur le bien- être et la prospérité d'un grand nombre de régions du Canada. Cette importance vient du fait qu'il s'avère être le moyen de transport le plus efficace pour certaines grandes industries qui doivent acheminer de grandes quantités de produits en vrac à des fins commerciales.

L'industrie canadienne de la navigation comprend trois secteurs distincts, à savoir les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, le commerce intérieur des Grands Lacs et les exploitations de traversiers. Pour les besoins de la négociation collective, la structure et l'organisation patronale-syndicale varient considérablement à travers l'industrie.

En ce qui concerne les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, c'est le Council of Marine Carriers, formé en 1975, qui se charge de la négociation collective touchant un certain nombre d'entreprises. Quant aux équipages des navires des employeurs membres du Council, ils sont représentés par trois syndicats : la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC), qui représente les capitaines, les seconds et les ingénieurs; la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) ainsi que le Syndicat des gens de mer, qui représentent les employés non brevetés.

L'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs (A.C.A.G.L.), formée en 1966, est l'agent négociateur de la plupart des armateurs de l'industrie du transport maritime des Grands Lacs. Les équipages qui travaillent à bord de la flotte de l'Association appartiennent à trois syndicats : les capitaines à la GMMC, les officiers de la salle des machines au Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et les matelots non brevetés au Syndicat des gens de mer. L'autre entreprise d'envergure de l'industrie des Grands Lacs est Upper Lakes Shipping; les officiers de pont y sont représentés par la GMMC et les membres d'équipage non brevetés sont représentés séparément par deux sections locales de la FCET.

L'Administration de pilotage de la Voie maritime du Saint-Laurent a été établie en 1954 en tant que société d'État pour construire, exploiter et entretenir la portion canadienne de la voie navigable. La Voie maritime a été inaugurée en 1959 et relie les Grands Lacs et le fleuve Saint-Laurent pour former une voie navigable jusqu'au golfe du Saint-Laurent et à l'Atlantique, une distance de 3 700 km (2 340 milles). La Voie maritime du Saint-Laurent

même s'étend de Montréal au lac Erié et comprend le canal Welland. Aux fins de l'administration, la Voie maritime est divisée en deux parties : Montréal-lac Ontario et le canal Welland.

Le minerai de fer et le blé sont les principaux produits en vrac transportés par ce système et la nature du mouvement aller-retour, à savoir transport du fer en amont et transport du grain en aval, est d'une importance considérable pour l'économie de la région des Grands Lacs et de tout le continent nord-américain. Le minerai de fer est transporté des centres miniers du Labrador-Québec aux aciéries de Hamilton puis, par le canal Welland, vers les aciéries situées sur les rives du lac Erié. Les mêmes navires sont ensuite utilisés pour transporter le grain de Lakehead aux ports qui longent le Saint-Laurent, en vue du marché intérieur ou du transbordement sur de longs courriers à destination de l'Europe et d'autres ports du monde.

L'Administration de pilotage de la Voie maritime emploie un peu plus de 1 000 personnes dont la majorité sont syndiquées. On compte quatre unités de négociation, dont trois sont représentées par la FCET. L'Alliance de la Fonction publique du Canada négocie au nom de la quatrième.

Les séquelles de la sécheresse de 1988 ont eu pour effet de réduire de façon importante la quantité de grain transporté par la voie navigable au cours de la première moitié de la saison. De plus, la baisse des ventes à l'Union soviétique et à d'autres importateurs européens a empêché la reprise du transport du grain.

Le poids total des cargaisons de grain de la section Montréal-lac Ontario est tombé à 11,5 millions de tonnes, une diminution par rapport à 1988. Les augmentations de tonnage composé de minerai de fer et de certains autres produits, notamment le charbon, l'essence et le sel, ont compensé partiellement les pertes accusées dans le secteur du transport du grain. Le tonnage de fin d'année de la section Montréal-lac Ontario a chuté à 37,1 millions de tonnes, une diminution de 8,6 %.

Le tonnage a chuté à 39,9 millions de tonnes, une diminution de 8,3 %, dans la section du canal Welland. Le transport du charbon est descendu à 6,3 millions de tonnes, une diminution de 10 % par rapport à 1988. Une augmentation des tonnages du minerai de fer et d'autres produits en vrac, de même qu'une légère augmentation de l'ensemble du fret ont contribué à amoindrir les effets d'une baisse de 24,7 % des expéditions de grain.

Fait remarquable, deux conventions collectives ont été conclues entre l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent et la FCET, avec l'assistance du SFMC, avant l'expiration des conventions précédentes. Le syndicat est agent négociateur pour deux unités, l'une comptant 750 employé(e)s préposé(e)s aux opérations et l'autre comptant 85 employé(e) de bureau. Le 9 novembre 1989, un conciliateur a été nommé pour aider les parties dans leurs négociations et des ententes provisoires ont été conclues au cours des rencontres qui ont eu lieu entre le 22 et le 24 novembre 1989. Les conventions de deux ans, qui viendront à expiration le 31 décembre 1991, ont été ratifiées par les membres du syndicat le 5 décembre 1989.

Marine Atlantique S.C.C., société d'État instituée en 1984, fournit la plupart des services de traversier et de transport côtier sur la côte est. À la suite d'une révision de l'unité de négociation qui a donné lieu à la fusion des unités de Marine Atlantique, le CCRT a émis, le 30 juin 1989, des ordonnances modifiant l'accréditation. La négociation collective pour tous les employé(e)s qui travaillent à bord des navires est maintenant assurée par la FCET. Antérieurement, c'était la Guilde de la marine marchande du Canada qui représentait les officiers de pont.

Marine Atlantique a négocié deux ententes provisoires avec la FCET au cours de l'année financière. Le syndicat représente 387 employé(e)s breveté(e)s et 1 275 employé(e)s non breveté(e)s qui travaillent à bord des navires appartenant à l'entreprise. Un conciliateur a été nommé le 27 octobre 1989 afin d'aider les parties au cours des négociations combinées portant sur deux conventions collectives. Des séances de conciliation ont été tenues au début de novembre et ont donné lieu à une entente provisoire. Toutefois, lors du scrutin tenu le 1er février 1990, les membres du syndicat l'ont rejetée. D'autres rencontres de conciliation tenues en février 1990 ont mené à une autre entente provisoire qui était au stade de la ratification à la fin de l'année financière.

Le SFMC a également participé aux négociations entre le Council of Marine Carriers et la Guilde de la marine marchande. Cette organisation d'employeurs, qui détient 80 % du marché du transport de matériaux tirés par remorqueurs, regroupe les opérations de transport par remorqueurs de la côte ouest dans des ports autres que celui de Vancouver. Le syndicat représente les 750 capitaines, seconds et ingénieurs qui travaillent à bord de ces navires. Les négociations directes n'ayant pas donné lieu à un règlement, un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 8 mars 1989. Bien que de nombreux efforts de conciliation aient été déployés au cours de plusieurs mois, les parties n'ont pas réussi à s'entendre. Elles ont été informées, le 31 août 1989, de la décision du

Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation dans ce dossier. Le 1er septembre 1989, M. Michael Collins a été nommé pour fournir des services de médiation aux parties. Ces rencontres ont donné lieu à un projet de règlement qui a été ratifié par les membres du syndicat le 20 octobre 1989. La convention collective sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1991.

10. Le camionnage et le transport routier

Le camionnage et le transport par autobus sont les deux composantes principales du secteur du transport routier au Canada. La responsabilité de la réglementation des relations industrielles de cette industrie est partagée entre les gouvernements fédéral et provinciaux. La Partie I du Code canadien du travail vise les sociétés engagées dans le transport routier interprovincial et international. Le secteur privé de l'industrie du camionnage, qui comprend les exploitants qui font transporter leurs propres produits par leurs propres camionneurs, relève en grande partie de la compétence provinciale.

Le secteur du camionnage pour le compte d'autrui, qui comprend les camionneurs engagés dans le transport de produits contre rémunération, a transporté 231,2 millions de tonnes de fret en 1987. Lorsque l'on compare ces chiffres aux 258 millions de tonnes de produits transportés par voie ferroviaire en 1987, on saisit l'envergure et l'importance pour l'économie de l'industrie du camionnage pour le compte d'autrui.

La majorité des transporteurs sont de petites entreprises et le niveau de syndicalisation de cette industrie est peu élevé par rapport à celui des autres industries du secteur du transport. Par exemple, en 1987, le nombre de personnes employé(e)s par le secteur du camionnage pour le compte d'autrui s'élevait, au total, à 102 000. De ce nombre, 41 000 employé(e)s (visé(e)s par 350 conventions collectives) sont syndiqué(e)s et régi(e)s par le Code canadien du travail. Le syndicat regroupant le plus grand nombre de membres dans l'industrie du camionnage pour le compte d'autrui est la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides (ci-après appelée «les Camionneurs»), qui représente environ 27 000 camionneurs sous juridiction fédérale. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) est le deuxième syndicat regroupant le plus grand nombre de membres et représente environ 6 000 employé(e)s de l'industrie du camionnage de juridiction fédérale.

La négociation collective des segments interprovincial et international de l'industrie du transport par autobus est également régie par le Code canadien du travail. Cette industrie fournit des services de transport de personnes interprovincial selon un horaire régulier ainsi que des services nolisés. En ce qui concerne le transport de produits, les autobus se disputent le marché avec d'autres modes de transport.

Les plus grandes entreprises de transport par autobus sont Greyhound Ltée, Laidlaw Transit Ltée, Voyageur Inc, et la Saskatchewan Transportation Company. Les employé(e)s de cette industrie occupent des postes de chauffeurs, de préposé(e)s à l'entretien de l'équipement et d'employé(e)s de bureau. Bien qu'il existe plusieurs syndicats détenant des droits de représentation dans ce secteur, les principales unités de négociation concernées sont le Syndicat uni du transport (SUT), la FCET et les Camionneurs. Ces syndicats représentent la majorité des 6 700 employé(e)s syndiqué(e)s de cette industrie, qui sont visé(e)s par environ 45 conventions collectives.

Dans le secteur du transport par autobus, les négociations ont été conclues entre la Saskatchewan Transportation Company et la section locale 1374 du SUT composée de 245 membres. Les employé(e)s de la société de transport par autobus, qui fournit des services en Saskatchewan et à l'extérieur de la province, relèvent de la compétence fédérale depuis l'accréditation de l'unité de négociation par le CCRT en 1987. Comme en faisait état le dernier rapport annuel, les séances de conciliation en vue d'une première convention collective dans un contexte de compétence fédérale avaient été interrompues. Les discussions ont repris en juin 1989. Toutefois, ce n'est qu'après d'autres séances de conciliation tenues en août 1989 qu'on est arrivé à une entente provisoire. L'entente a été ratifiée par les membres du syndicat et viendra à expiration le 31 décembre 1991.

Dans un second différend inscrit au dernier rapport annuel, une entente a été conclue entre Voyageur Inc. et quatre syndicats affiliés à la CSN. Trois unités de négociation de Montréal et une unité de Québec étaient touchées par les négociations. Les unités de négociation de Montréal comptaient 50 employé(e)s de bureau, 108 préposé(e)s aux billets et bagagistes et 90 préposé(e)s à l'entretien, alors que l'unité de négociation de Québec comptait 40 préposé(e)s aux billets, bagagistes, préposé(e)s à la livraison de colis, opérateurs ou opératrices de téléphone et préposé(e)s à l'entretien des immeubles. La compagnie a annoncé un lock-out aux syndiqué(e)s du bureau de Montréal le 7 décembre 1987. Les services de conciliation et de médiation fournis aux parties à l'automne et au printemps suivant se sont avérés infructueux. Les trois autres unités de négociation ont déclenché des grèves légales le 10 juin 1988. Un médiateur fut nommé pour les quatre conflits en septembre. Cependant, les rencontres qui furent ensuite tenues en septembre et en décembre ne débouchèrent pas sur un règlement. Le 11 mai 1989, le Ministre a nommé un médiateur spécial, Yvan Blain, pour aider les parties. Plusieurs séances de médiation ont eu lieu au cours des sept mois suivants et ont mené à une entente provisoire de trois ans, le 7 décembre 1989. Les membres des unités de

négociation ont amorcé le retour au travail quatre jours plus tard. Les conventions collectives, qui viendront à expiration le 6 décembre 1992, étaient les premières conventions négociées en vertu du Code canadien du travail. Les conventions précédentes étaient régies par les lois provinciales.

Un agent du SFMC a pu aider Purolator Courrier Ltée et la section locale 146 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie à renouveler la convention collective visant 290 employé(e)s de bureau à Montréal. Le différend qui opposait les parties portait sur la réouverture d'une clause salariale venue à expiration le 1er juillet 1989. Un conciliateur a été nommé le 1er mai 1989 pour aider les parties dans leurs négociations. Plusieurs rencontres ont eu lieu au cours du mois de juin sans qu'on arrive à régler le conflit. Le conciliateur a déposé son rapport et, le 24 juillet 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Des rencontres officieuses se sont poursuivies avec les parties. Toutefois, le 18 août 1989, un arrêt de travail a commencé. Une entente provisoire, qui viendra à expiration le 31 décembre 1992, a été conclue dans le cadre de négociations directes en novembre 1989.

Le SFMC a participé aux négociations visant le renouvellement d'une convention collective entre XTL Transport Inc. et la section locale 205 de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et de commerce, qui représente 170 propriétaires exploitants. La convention collective qui liait les parties est venue à expiration le 31 décembre 1988. Les négociations directes ont donné lieu à une entente provisoire, mais celle-ci a été rejetée par les membres du syndicat. Des séances de conciliation tenues en février 1989 ont mené à une seconde entente provisoire qui a également été rejetée par scrutin par les membres. Au cours de négociations directes, les parties sont arrivées à une troisième entente provisoire. Cette dernière a été rejetée, les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre fin aux mesures de conciliation et, le 21 mai 1989, une grève légale a été déclenchée. Trois jours plus tard, au cours de négociations directes, les parties ont conclu une entente qui a été acceptée par les membres du syndicat. La nouvelle convention collective sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1990.

Alltrans Express Ltée (une division de TNT Canada Inc.) et les sections locales 31, 213, 362, 395 et 979 des Camionneurs, qui représentent 350 chauffeurs et préposés d'entrepôt de l'ouest du Canada, ont mis un terme à leur relation de négociation collective au cours de l'année financière. La convention collective des parties est venue à expiration le 31 décembre 1988. Des services de conciliation ont été fournis en février 1989. Toutefois, les séances tenues en

mars, en juin et en août s'étant avérées infructueuses, l'agent a déposé son rapport. Les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur et, le 4 octobre 1989, le syndicat a déclenché une grève. Le 7 novembre 1989, le syndicat a voté en faveur du rejet de la dernière offre de la compagnie. La division de la compagnie a mis fin à ses opérations dans l'ouest du Canada le 26 février 1990.

B. Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie I du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 57, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, de leur application ou de leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage qui sont présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsqu'elles n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes pour voir si elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, puis elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de la procédure des nominations du Ministre, et d'appliquer les dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité par la loi à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre partie.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision prise par le président est considérée comme celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 101 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage. En réponse à ces requêtes, de même qu'à 30 requêtes reportées de l'exercice précédent, des nominations ont eu lieu dans 69 des cas, ce qui représente une augmentation de 86 % par rapport à l'exercice précédent. Quarante cas ont été réglés ou retirés. Il y avait 22 requêtes en suspens à la fin de l'année financière. La Direction a traité 131 cas durant l'exercice. Le tableau 5 indique le nombre total de demandes de nomination soumises à la Direction durant l'exercice.

Au cours de l'exercice 1989-1990, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 462, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'exercice précédent. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées chaque année auprès de la Direction depuis 1980-1981.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes pour prétendu congédiement injuste, plaintes déposées en vertu des dispositions de la division XIV de la Partie III du Code canadien du travail. A quelques exceptions près, tous les employés et toutes les employées relevant de la compétence législative du Parlement canadien qui ne font pas partie d'un groupe d'employé(e)s régi par une convention collective, peuvent utiliser ce recours. Ces employé(e)s ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Entre le 2 avril 1989 et le 31 mars 1990, le Ministre a nommé 127 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent, par exercice, des données statistiques sur les plaintes pour congédiement injuste et sur les décisions rendues à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division IX de la Partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employé(e)s ou plus est tenu d'établir un comité mixte de

planification composé de représentants et représentantes de l'employeur et des employé(e)s. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants et représentantes des employé(e)s le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1989-1990.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministre. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des Parties III et I du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction publie un bulletin mensuel intitulé Revue des services d'arbitrage, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index des matières de ces mêmes sentences. La Revue des services d'arbitrage est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'appliquent le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

Tableau 5

Direction des services d'arbitrage
Volume des requêtes durant l'exercice 1989-1990

Nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage en vertu de la Partie I du Code canadien du travail:

Cas reportés de l'exercice 1988-1989	30
Nouvelles requêtes soumises durant l'exercice 1989-1990	101
Nombre total de cas	131
Nombre de nominations	69
Cas réglés et/ou retirés sans nomination	40
Cas en suspens à la fin de l'exercice	14

Nominations d'arbitres en vertu de la Partie III du Code canadien du travail:

Nombre de nominations d'arbitres	127

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

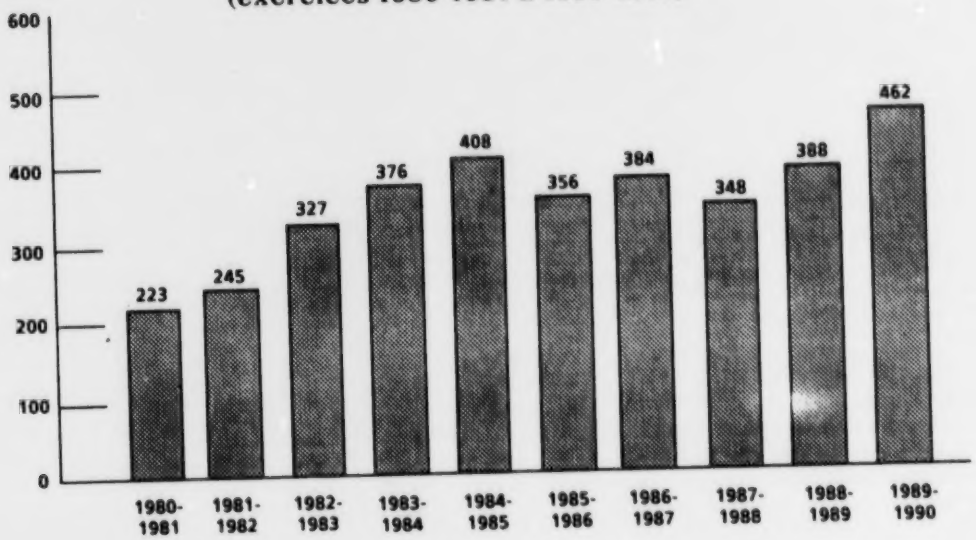


Tableau 7

Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	51	62	78	140	143	140	135	143	145	127
Nombre de plaintes déposées[1]	20	39	40	63	31	93	75	92	87	75
Nombre de plaintes réglées avant l'audition de la cause[1]	10	24	25	54	46	77	57	64	64	57

[1] Cette catégorie comprend depuis 1985-1986 les décisions et les règlements postérieurs aux nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

Tableau 8

Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste - répartition selon le type de décision déposée (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990[2]
Congédiements maintenus	-	10	12	17	9	22	22	23	18	16
Congédiements déclarés injustes[1]	11	20	21	35	15	44	27	28	44	30
SP	4	5	1	4	5	8	2	1	3	2
RC	1	6	6	12	-	16	5	4	7	10
RSC	-	1	4	1	2	2	2	-	2	1
CSR	6	8	10	18	8	18	17	23	31	17
AD	-	-	-	-	-	-	1	3	1	-
Plaintes rejetées par l'arbitre										
- faute de compétence juridique	7	5	3	11	7	15	13	19	8	10
- autres motifs	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

[1] SP - Substitution de peine
RC - Réintégration avec compensation
RSC - Réintégration sans compensation
CSR - Compensation sans réintégration
AD - Autre disposition

[2] Des 75 décisions figurant au tableau 7, 56 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

Tableau 9

Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	5	12	10	20	13	19	10	13	11	10
Banques	20	13	16	37	31	23	25	24	25	24
Radiotélédiffusion	5	11	17	25	22	14	27	16	13	11
Sociétés d'État[1]	2	1	3	4	5	7	5	5	3	3
Grain	3	1	4	1	3	3	0	3	3	3
Navigation/transport maritime	5	1	1	5	5	1	4	5	2	1
Nucléaire	1	1	1	3	1	1	0	0	0	1
Transport ferroviaire	0	1	0	1	1	5	4	5	11	4
Transport routier	6	13	17	26	29	42	30	36	38	35
Services de messagerie	3	4	2	10	6	6	10	4	16	9
Télécommunications	0	1	3	3	4	5	4	2	2	1
Autres[2]	1	3	4	5	24	14	16	30	21	25

[1] Sociétés de la couronne qui ne sont pas autrement incluses dans une catégorie particulière d'industries.

[2] Parmi les 25 plaintes renvoyées à l'arbitrage au cours de la présente année financière, la majorité des plaintes de cette catégorie, soit 19 plaintes, concernent les conseils de bandes autochtones.